

**SISTEM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA PERKEBUNAN
KELAPA SAWIT PT. SUMUR PANDANWANGI DI SERUYAN
(Di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Disusun Oleh

YULIANTI
NIM. 130 212 0224

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN EKONOMI ISLAM

PRODI EKONOMI SYARIAH

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : SISTEM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. SUMUR
PANDANWANGI DI SERUYAN (Di Tinjau dari Undang-
Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam)

NAMA : YULIANTI

NIM : 1302120224

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN : EKONOMI ISLAM

PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH

JENJANG : STRATA SATU (S1)

Palangka Raya, Juli 2017

Menyetujui

Pembimbing I

Abdul Khair, M.H
NIP. 196812012000031003

Pembimbing II

M. Zainal Arifin, M.Hum
NIP. 19750620200312003

Mengetahui

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Dra. Hj. Rahmaniar, M.SI
NIP. 195406301981032001

Ketua Jurusan
Ekonomi Islam

Jelita, M.SI
NIP. 198301242009122002

NOTA DINAS

Hal : **Mohon Diuji Skripsi**
Saudari Yulianti

Palangka Raya, Juni 2017

Kepada
Yth, Ketua Panitia Ujian Skripsi
IAIN Palangka Raya

Di-
Palangka Raya

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka
kami berpendapat bahwa Skripsi saudari :

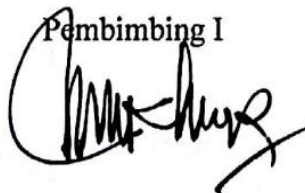
Nama : **YULIANTI**
Nim : **130 212 0227**
Judul : **SISTEM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA
PERKEUNAN KELAPA SAWIT DI PT. SUMUR
PANDANWANGI DI SERUYAN (Di Tinjau dari
Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi
Islam)**

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.


Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I



Abdul Khair, M.H
NIP. 196812012000031003

Pembimbing II



M. Zainal Arifin, M.Hum
NIP. 19750620200312003

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **SISTEM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. SUMUR PANDANWANGI DI SERUYAN** (Di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam) oleh Yulianti NIM : 1302120224 telah di *munaqasyahkan* Tim *Munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya Pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 20 Juni 2017

Palangka Raya 20 Juni 2017

1. **Ali Sadikin MSI**
Ketua Sidang/Anggota
2. **Dr. Sadiani, MH**
Penguji Utama/Anggota
3. **Abdul Khair, MH**
Penguji II/Anggota
4. **M. Zainal Arifin, M.Hum**
Sekretaris Sidang/Anggota

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

(.....)

Dra. Hj. Rahmaniar, M.SI
NIP. 195406301981032001

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul **“SISTEM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. SUMUR PANDANWANGI DI SERUYAN (Di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam) ”** benar karya ilmiah saya sendiri dan bukan hasil menjiplak dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Juli 2017

Penulis



Yulianti

Nim. 1302120224

**SISTEM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA PERKEBUNAN KELAPA
SAWIT PT. SUMUR PANDANWANGI DI SERUYAN
(Di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam)**

Oleh : Yulianti

ABSTRAK

Peneliti menemukan kesejangan di PT. Sumur Pandanwangi yang mana upah yang mereka terima mengalami keterlambatan pembayaran. Beranjak dari rumusan masalah: yaitu (1) Bagaimana ketentuan pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan? (2) Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan? (3) Bagaimana tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ekonomi Islam terhadap sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan?.

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kualitatif, dengan metode deskriptif. Subjek penelitian berjumlah 16 (enam belas) orang. Teknik pengumpulan datanya dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengabsahan datanya menggunakan *triangulasi* sumber dengan mengumpulkan data dan informasi sejenis dari berbagai sumber yang berbeda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketentuan pembayaran upah pekerja KHL (harian) sendiri ada ketidakadilan karena ketidaksesuaian upah yang telah di tetapkan berdasarkan surat keputusan direksi. Sistem pembayaran upah pekerja perbulan, akan tetapi ada keterlambatan dalam pembayaran upah. Adapun tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ekonomi Islam terhadap sistem pembayaran upah pekerja diketahui bahwa pihak perusahaan tidak ada melakukan perjanjian kerja hitam di atas putih dengan pekerja, sehingga pekerja tidak mempunyai kekuatan hukum untuk menuntut hak-hak mereka seperti upah yang tidak sesuai dengan surat keputusan dan percepatan pembayaran upah dalam Ekonomi Islam ini termasuk menzholimi pihak pekerja. Berdasarkan data tersebut peneliti menyarankan bahwa sistem pembayaran upah harusnya di tetapkan sesuai dengan perjanjian kerja dengan penetapan berupa jumlah upah yang di bayarkan, tanggal pembayaran upah, dan tata cara pembayaran upah, agar kedua belah pihak saling diuntungkan

Kata Kunci: Sistem Pembayaran Upah dan Perkebunan.

**SALARY PAYMENT SYSTEM OF PALM OIL PLANT
WORKERS PT. SUMUR PANDANWANGI IN SERUYAN
(In Review Of The Labour Laws and Islamic Economics)**

By : Yulianti

ABSTRACT

Researchers found gaps in PT. Sumur Pandanwangi where the salary they received had a late payment. The research problem is (1) How about the payment provision salary of oil palm plantation workers PT. Sumur Pandanwangi in Seruyan? (2) How clearly about the payment system salary of oil palm plantation workers PT. Sumur Pandanwangi in Seruyan? (3) How to review the labour laws Islamic Economics on salary payment system of oil palm plantation workers PT. Sumur Pandanwangi in Seruyan?.

This research uses qualitative research form, with descriptive method. Research subject numbered sixteen people. In this research the data is collected by observasi, interview, and dokumentasi. The data analysis used triangulation technique it compare the data and information from different sources.

The result in this research shows that payment provision salary for KHL (daily) itself there is injustice because of the salary incompatibility that has been set based on the decision in the rules of directors. Payment system in salary of palm oil plantation workers PT. Pandanwangi in Seruyan well is monthly, but there is a delay in payment of salary. As for the review of the labour laws and economics review of Islam on salary payment system workers is known that the company does not have a MoU agreement on papers with workers, so that workers do not have the power of law to claim their rights such as salary that are not in accordance with the decree and the acceleration of salary payment. In Islam this includes fool according to the workers. Based on these data, the researcher suggests that the Salary payment system must be set in accordance with the employment agreement with the determination of the amount of salary paid, the payment date of salary, and the procedure of payment of salary, so that both parties mutually benefited.

Keywords: Salary Payment System and Plant.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, yang hanya kepadaNya kita menyembah dan kepadaNya pula kita memohon pertolongan, atas limpahan taufiq, rahmat dan hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“SISTEM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. SUMUR PANDANWANGI DI SERUYAN (Di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam)”** dengan lancar, Shalawat serta salam kepada Nabi Junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW., Khatamun Nabiyyin, beserta para keluarga dan sahaat serta seluruh pengikut beliau *illa yaumul qiyamah*.

Skripsi ini dikerjakan demi melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan ribuan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ibnu Elmi AS Pelu, SH. MH. selaku Rektor IAIN Palangka Raya.
2. Ibu Dra. HJ. Rahmaniar, M.S.I selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Palangka Raya.
3. Ibu Jelita, M.S.I selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam dan dosen penasehat akademik selama penulis menjalani perkuliahan.

4. Bapak Abdul Khair, MH selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia memberikan bimbingan penulis dengan ikhlas meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan dan saran-saran kepada penulis selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
5. Bapak M. Zainal Arifin, M.Hum selaku dosen pembimbing II yang juga selalu memimbing penulis dengan ikhlas memerikan arahan dan penjelasan, serta telah meluangkan waktu dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan staf administrasi perpustakaan di IAIN Palangka Raya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dengan menggunakan berbagai referensi yang ada sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Seluruh dosen-dosen yang mengajar di Program Studi Ekonomi Syari'ah yang selalau menginspirasi dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjalani perkuliahan dan membantu serta memberikan informasi terkait dengan penelitan.
8. Ayah dan Ibu selaku orang tua penulis yang telah memberikan dukungan moril, materil dan selalu mendoakan keberhasilan penulis dan keselamatan selama menempuh pendidikan.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu penulis dalam menyelsaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah memantu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karuniaNya. Semoga karya ilmiah skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi semua pihak serta dipergunakan sebagaimana semestinya.

Palangka Raya, Juli 2017

Penulis

Yulianti
Nim. 1302120224

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul “**SISTEM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. SUMUR PANDANWANGI DI SERUYAN (Di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam)** ” benar karya ilmiah saya sendiri dan bukan hasil menjiplak dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Juli 2017

Penulis

Yulianti
Nim. 1302120224

MOTTO

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

أَعْطُوا أَلَا حَيْرًا جَرَهُمْ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Ibnu Umar RA menceritakan, bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Bayarlah upah atau gaji itu sebelum kering keringat pekerjaannya”.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No.158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Bā'</i>	b	be
ت	<i>Tā'</i>	t	te
ث	<i>Śā'</i>	ś	es titik di atas
ج	<i>Jim</i>	j	Je
ح	<i>Hā'</i>	h .	ha titik di bawah
خ	<i>Khā'</i>	kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	d	de
ذ	<i>Żal</i>	ż	zet titik di atas
ر	<i>Rā'</i>	r	er
ز	<i>Zai</i>	z	zet
س	<i>Sīn</i>	s	es
ش	<i>Syīn</i>	sy	es dan ye
ص	<i>Şād</i>	ş	es titik di bawah
ض	<i>Dād</i>	d .	de titik di bawah
ط	<i>Tā'</i>	ṭ	te titik di bawah
ظ	<i>Zā'</i>	z .	zet titik di bawah
ع	<i>'Ayn</i>	... ' ...	koma terbalik (di atas)
غ	<i>Gayn</i>	g	ge
ف	<i>Fā'</i>	f	ef
ق	<i>Qāf</i>	q	qi

ك	<i>Kāf</i>	k	ka
ل	<i>Lām</i>	l	el
م	<i>Mīm</i>	m	em
ن	<i>Nūn</i>	n	en
و	<i>Waw</i>	w	we
ه	<i>Hā'</i>	h	ha
ء	<i>Hamzah</i>	...'	apostrof
ي	<i>Yā</i>	y	ye

B. Konsonan rangkap karena *tasydīd* ditulis rangkap:

متعاقدين	ditulis	<i>muta'āqqidīn</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	ditulis	<i>hibah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله	ditulis	<i>ni'matullāh</i>
زكاة الفطر	ditulis	<i>zakātul-fītri</i>

D. Vokal pendek

َ	Fathah	ditulis	a
ِ	Kasrah	ditulis	i
ُ	Dammah	ditulis	u

E. Vokal panjang:

Fathah + alif	ditulis	ā
جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	ditulis	ā
يسعي	ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	ditulis	ī
مجيد	ditulis	<i>majīd</i>
Dammah + wawu mati	ditulis	ū
فروض	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal rangkap:

Fathah + ya' mati	ditulis	ai
بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
Fathah + wawu mati	ditulis	au
قول	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof.

النتم	ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif + Lām**1. Bila diikuti huruf Qamariyyah**

القران	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “l” (el) nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	xi
MOTTO	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat penelitian	4
E. Sistematika Penulisan	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Landasan Teori	11
1. Perusahaan	11
2. Tenaga Kerja	14
3. Sistem Pembayaran Upah	15
4. Hak dan Kewajiban Pekerja dengan Perusahaan	21
5. Ekonomi Islam	29
6. Upah dalam Ekonomi Islam	31
C. Kerangka Pikir	44
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Waktu dan Tempat Penelitian	48
B. Pendekatan Penelitian	48
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	50

1. Subjek Penelitian	50
2. Objek Penelitian.....	52
D. Teknik Pengumpulan Data	52
1. Observasi	52
2. Wawancara.....	53
3. Dokumentasi	54
E. Metode Pengolahan Data.....	54
1. Pengabsahan Data	54
2. Analisis Data.....	55
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN.....	57
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	57
1. Sejarah PT. Sumur Pandanwangi.....	57
2. Jumlah Tenaga Kerja	60
3. Visi dan Misi PT. Sumur Pandanwangi.....	60
4. Sarana dan Prasarana	61
5. Jenis Pekerjaan Budidaya Tanaman Perkebunan.....	65
6. Peraturan-peraturan di PT. Sumur Pandanwangi.....	68
B. Hasil Penelitian.....	77
C. Analisis Penelitian	103
1. Ketentuan Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan.	103
2. Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan	105
3. Tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan	109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	114
A. Kesimpulan.....	114
B. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Persamaan dan Peredaan Penelitian.....	9
Tabel 2. Subjek Penelitian Pihak Perusahaan.....	51
Tabel 3. Subjek Penelitian Pihak Pekerja.....	51
Tabel 4. Luas Areal PT. Sumur Pandanwangi.....	58
Tabel 5. Produksi PT. Sumur Pandanwangi.....	59
Tabel 6. Target Produksi Perdivisi PT. Sumur Pandanwangi.....	59
Tabel 7. Jumlah Tenaga Kerja di PT. Sumur Pandanwangi.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Karenanya, manusia akan selalau berusaha memperoleh harta kekayaan itu. Salah satunya melalui bekerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan.¹

Bekerja berarti manusia juga telah berbuat adil pada diri sendiri, keluarga dan lingkungan sekitar. Jenis pekerjaan yang bisa dilakukan dalam mempertahankan hidupnya bisa melalui perantara yang dia usahakan sendiri dalam arti dengan menggunakan tangan dia sendiri ataupun pekerjaan dengan perantara orang lain atau bekerja kepada orang lain.² Seluruh aktivitas hidup manusia, perlu dikaitkan dengan kesadaran adanya akhirat dimana setiap kita akan diminta pertanggungjawaban dalam kehidupan yang telah dijalannya di dunia.³

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain* ”.⁴ Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena

¹Veithzal Rivai, dkk, *Islamic Business and Economic Ethics*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012, h. 11.

²Zainal Azkia, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008, h. 1.

³Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syari'ah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, 75.

⁴Undang-Undang Ketenagakerjaan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006, h. 1.

upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.⁵

Konsep Islam dalam menetapkan upah telah dijelaskan lebih komprehensif dalam hadis berikut:

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Ibnu Umar RA menceritakan, bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Bayarlah upah atau gaji itu sebelum kering keringat pekerjaannya”.

Hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.⁶

Terkait dengan perusahaan yang memperkerjakan buruh atau pekerja maka sistem pengupahan dalam Islam ada 2 yakni adil dan layak. Adil bermakna jelas atau transparan, dan proporsional, sedangkan layak bermakna cukup pangan, sandang, papan, dan sesuai dengan pasaran.

Agama Islam memberikan pedoman bagi kehidupan manusia dalam bidang perekonomian tidak memberikan landasan yang bersifat praktis, berapa besarnya upah yang harus diberikan kepada buruh untuk mencukupi kebutuhan hidup. Agama Islam juga memerintahkan agar membayar upah

⁵Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan Cet 1*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, h. 73.

⁶Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992, h. 515.

kepada para pekerja dengan secepatnya dan diberikan secara professional sesuai dengan kadar kerja dan sesuai dengan standar yang harus di bayarkan sebagaimana aturan pemerintah yaitu upah minimum regional.⁷

Peneliti menelusuri dengan menanyakan pada karyawan harian lepas bahwa ada kesenjangan tentang pembayaran upah PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pekerja di PT. Sumur Pandanwangi bahwa sistem pembayaran upah yaitu di awal bulan minggu pertama, akan tetapi sering mengalami keterlambatan dari tanggal yang disepakati. Sehingga tidak heran biasanya pekerja meminjam atau melakukan hutang untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁸

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas, peneliti ingin meneliti lebih mendalam mengenai sistem pembayaran upah serta kesejahteraan pekerja kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi dalam sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul: **SISTEM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. SUMUR PANDANWANGI DI SERUYAN.**

⁷Maulana Ihsan, *Upah dan Tenaga Kerja Teori Upah dalam Konsep Islam Analisis Upah Minimum Regional (UMR) di Indonesia*, Di ambil dari <http://maulanaihsan49.logspot.com>. (Online Selasa 10 Mei 2016).

⁸Wawancara dengan KR, di Palangka Raya, 01 Februari 2017.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penulisan judul diatas adalah:

1. Bagaimana ketentuan pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan?
2. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan?
3. Bagaimana tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ekonomi Islam terhadap sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ketentuan pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan.
2. Untuk mengetahui mengenai sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan.
4. Untuk mengetahui tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ekonomi Islam terhadap sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya ekonomi Islam mengenai sistem pembayaran upah pekerja kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi.
- b. Sebagai bahan pustaka untuk menambah khasanah pengembangan keilmuan perpustakaan IAIN Palangka Raya.
- c. Untuk lebih mendukung teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Sumur Pandanwangi dalam menerapkan sistem pembayaran upah pekerja kelapa sawit.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini berguna sebagai bagian penerapan dari perkuliahan yang diterima selama ini. Penelitian ini akan sangat bermanfaat dalam penyelesaian tugas akhir sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.
- c. Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian mendalam terhadap permasalahan yang sama pada masa yang akan datang dari aspek yang berbeda.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dari penelitian ini secara rinci sebagai berikut:

Bab I, merupakan pendahuluan. Dalam bab ini peneliti menguraikan tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II, kajian pustaka yang mana di dalamnya memaparkan tentang penelitian terdahulu, deskriptif teoritik yang terdiri dari (perusahaan, sistem pembayaran, tenaga kerja, upah, hak dan kewajiban perusahaan, hak dan kewajiban pekerja, Ekonomi Islam, upah dalam ekonomi Islam), dan kerangka berpikir.

Bab III, metode penelitian yang meliputi waktu dan tempat penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, pengabsahan data serta analisis data.

Bab IV, merupakan pemaparan hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan berdasarkan rumusan masalah yang ada.

Bab V, merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang relevan merupakan uraian sistematis tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang relevan sesuai dengan substansi yang diteliti. Fungsinya untuk memposisikan peneliti yang sudah ada dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian ini.

Achmad Kurniawan N (2015) dengan judul *“Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Buruh Sawit di PT. Sinergi Perkebunan Nusantara Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah”*. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Kurniawan N rumusan masalah yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Jenis kelamin, dan status migran terhadap Upah Pendapatan Buruh Petik Sawit di PT. Sinergi Perkebunan Nusantara Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Dalam Prakteknya umur tidak berpengaruh terhadap produktiitas buruh petik sawit. Pengalam kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas buruh petik sawit yaitu berdampak kenaikan pada tingkat produktiitas buruh petik sawit. Pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas buruh karena buruh petik sawit lebih memerlukan tenaga dari pada ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh buruh petik sawit. Status migran mempunyai pengaruh positif dan signifikan yaitu kenaikan pada tingkat

produktivitas buruh petik sawit. Produktivitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap upah buruh petik sawit.⁹

Adygun WF. Simamora (2016) dengan judul *“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari”* Penelitian yang dilakukan oleh Adygun WF. Simamora rumusan masalah adalah berapa besar produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2015 dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari adalah gaji dan intensif, gizi dan kesehatan, pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas, sedangkan motivasi, umur dan masa kerja tidak mempengaruhi.¹⁰

Asri Yasri (2006) dengan judul *“Analisis Pendapatan dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sistem Kemitraan Usaha Perkebunan Kelapa Sawit (Kasus Pola Kemitraan di PT. Perkebunan Nusantara VI dan PT. Bakrie Pasamaan Plantation, Kabupaten Pasamaan Barat Provinsi Sumatera Barat)”*. Penelitian yang dilakukan Asri Yasri berfokus pada tenaga kerja kebun plasma sangat berperan dalam meningkatkan produksi kebun

⁹Achmad Kurniawan N, “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Buruh Sawit di PT. Sinergi Perkebunan Nusantara Kabupaten Morowai Sulawesi Tengah”, *Skripsi*, Makassar: Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.2015.

¹⁰Adygun WF. Simamora, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari”, *Skripsi*, Lampung: Jurusan Agraris Fakultas Pertanian Universitas Lampung, 2016.

plasma perkebunan kelapa sawit di pengaruhi secara nyata oleh tenaga kerja. Setiap peningkatan penggunaan tenaga kerja pada kebun plasma maka akan menyebabkan peningkatan produksi kebun plasma. Semakin banyak usaha perkebunan kelapa sawit maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.¹¹

Tabel 1
Indikator Persamaan dan Peredaan Penelitian

No	Nama, Judul Penelitian, dan Tahun	Persamaan	Peredaan
1	Achmad Kurniawan N: Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Buruh Sawit di PT. Sinergi Perkebunan Nusantara Kabupaten Morowai Sulawesi Tengah. Tahun 2015.	Sama-sama mengkaji tentang upah Buruh/pekerja sawit	Penelitian yang di lakukan Achmad Kurniawan N ini adalah memfokuskan tentang faktor yang mempengaruhi tingkat upah buruh sawit. Sedangkan yang akan penulis teliti adalah Sistem Pembayaran Upah Pekerja Kelapa Sawit.

¹¹Asri Yasri, “Analisis Pendapatan dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sistem Kemitraan Usaha Perkebunan Kelapa Sawit (Kasus Pola Kemitraan di PT. Perkebunan Nusantara VI dan PT. Bakrie Pasamaan Plantion, Kabupaten Pasamaan Barat Provinsi Sumatera Barat)”. *Skripsi*, Bogor: Institut Pertanian Bogor, 2006.

2	Adygun WF. Simamora: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Tahun 2016.	Sama-sama mengkaji tentang upah Buruh/pekerja sawit	Penelitian yang di lakukan Adygun WF. Simamora ini adalah memfokuskan tentang Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen. Sedangkan yang akan penulis teliti adalah Sistem Pembayaran Upah Pekerja Kelapa Sawit.
3	Asri Yasri : Analisis Pendapatan dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sistem Kemitraan Usaha Perkebunan Kelapa Sawit (Kasus Pola Kemitraan di PT.	Sama-sama mengkaji tentang upah Buruh/pekerja sawit	Penelitian yang dilakukan Asri Yasri ini adalah memfokuskan tentangPendapatan dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sistem Kemitraan

	Perkeunan Nusantara VI dan PT. Bakrie Pasamaan Plantion, Kabupaten Pasamaan Barat Provinsi Sumatera Barat. Tahun 2006.		Usaha Perkebunan Kelapa Sawit. Sedangkan yang akan penulis teliti adalah Sistem Pembayaran Upah Pekerja Kelapa sawit.
--	---	--	--

B. Landasan Teori

1. Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang yang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹²

Pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan perusahaan adalah wadah atau tempat peluang usaha yang sangat di butuhkan orang banyak

¹²Undang-Undang Ketenagakerjaan, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, h, 3.

untuk mendapatkan pekerjaan. Pemberi kerja harus adil, layak dan transparan dalam memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan hasil kerja pekerja itu sendiri, peraturan pemerintah serta sesuai dengan perjanjian kerja.

Perusahaan dan pekerja mempunyai hubungan yaitu hubungan kerja sebagaimana Undang-undang ketenagakerjaan pada Bab IX tentang hubungan kerja Pasal 50 *“hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh”*. Dalam Pasal 51 ayat (1) disebutkan *“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”*. Ayat (2) berbunyi *“Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”*. Pasal 52 ayat (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹³

Kerjasama antar pekerja dan perusahaan berdasarkan hubungan kerja memiliki 3 unsur yaitu:¹⁴

- a. Ada pekerja yaitu dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang di perjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah di lakukan sendiri oleh pekerja atau buruh. Secara umum yang di maksud

¹³Undang-Undang Ketenagakerjaan,...h, 29-30.

¹⁴Tjutju Yuniarsih dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011, h. 206.

dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus di lakukan oleh pekerja atau buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian.

- b. Ada upah yaitu imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh atas pekerjaan yang telah di lakukan oleh pekerja.
- c. Ada perintah maksudnya bahwa pekerjaan yang di lakukan oleh pekerja atau buruh berada di bawah perintah pengusaha.

Jenis-jenis hubungan kerja adalah sebagai berikut: ¹⁵

- a. Pekerjaan waktu tertentu (kontrak)

Pekerjaan waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak oleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya.

- b. Pekerjaan Waktu Tidak Tentu (tetap)

- 1) Dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- 2) Dalam masa percobaan pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

¹⁵Tim Kompendium, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, 2012, h. 18-21.

- 3) Perjanjian kerja dibuat tertulis, jika dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan.

c. Pemborongan

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.

2. Tenaga Kerja

Undang-undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab 1 mengenai ketentuan umum menetapkan bahwa :

- a. Pasal 1 angka 1 ketenagakerjaan, yaitu: *“segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”*.
- b. Pasal 1 angka 2 tenaga kerja, yaitu: *“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”*.
- c. Pasal 1 angka 3 pekerja atau buruh, yaitu: *“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”*.

Penggunaan istilah pekerja selalu disertai istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-undang ini, dua istilah tersebut memiliki makna yang sama.¹⁶

¹⁶Undang-Undang Ketenagakerjaan,...h, 1.

Pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan tenaga kerja adalah orang yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan ikatan hubungan kerja dan berhak menerima upah.

3. Sistem Pembayaran Upah

Secara etimologi, kata sistem berasal dari Bahasa Yunani yaitu “*Systemo*”, sedangkan dalam Bahasa Inggris dikenal dengan “*System*” yang mempunyai satu pengertian yaitu himpunan komponen atau bagian yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan satu keseluruhan yang tidak terpisahkan. Sistem Pembayaran menurut Undang-Undang NO. 23/1999 pasal 1 angka 6: “*Sistem yang mencakup seperangkat aturan, lembaga dan mekanisme yang digunakan untuk melaksanakan pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi*”.¹⁷

Pembayaran adalah aktivitas pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi. Pembayaran yaitu perpindahan hak kepemilikan atas sejumlah uang atau dari pembayaran kepada penerimanya baik langsung maupun tidak langsung maupun melalui media jasa-jasa perbankan.¹⁸ Pembayaran (uang atau barang)

¹⁷Jogianto, *Sistem Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Andi, 2005, h. 2.

¹⁸Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, h.

dengan maksud dan tujuan yang sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.¹⁹

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja. Upah menunjukkan penghasilan yang di terima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang di lakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura.²⁰

Undang-undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab X bagian Kedua tentang pengupahan Pasal 88 ayat (1) *“Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Ayat (2) *“Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh”*. Ayat (3) *“Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (2) meliputi:*

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;

¹⁹Waluyo, *Perpajakan Indonesia edisi 9*, Jakarta: Salemba Empat, 2010, h. 1.

²⁰Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan Cet 1..*, h. 159.

- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.²¹

Pasal 89 tentang upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- c. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan Bupati/walikota.

Pasal 90 ayat (1) *“pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”*.

Ayat (2) *“Bagi perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”*.

²¹Undang-Undang Ketenagakerjaan..., h. 31-32

Ayat (3) *“Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri”*.

Pasal 91 ayat (1) *“Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antar pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh tidak oleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”* Ayat (2) *“Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja atau buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”*.²²

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh buruh. Upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh buruh. Upah bisa dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan dari pemerintah termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan sistem pembayaran upah adalah tata cara atau prosedur yang saling berkaitan dalam pemindahan sejumlah nilai uang (alat pembayaran) dari satu pihak ke pihak lain yang terjadi karena adanya kegiatan ekonomi.

²²*Ibid.*

Secara yuridis sistem pembayaran upah wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut pembayaran waktu pembayaran terbagi:

- a) Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya. Jadi, upah dibayarkan sebulan sekali.
- b) Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali pada kesepakatan perjanjian kedua belah pihak.²³

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, upah minimum dapat terdiri atas:

- a) Upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi. Sedangkan upah minimum sektoral provinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota di suatu provinsi.
- b) Upah minimum kabupaten atau kota adalah upah minimum yang berlaku untuk di daerah kabupaten atau kota. Sedangkan upah minimum sektoral kabupaten atau kota adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten atau kota.²⁴

²³Abdul Khakim, *Seri hukum ketenagakerjaan aspek hukum pengupahan berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006, h.15.

²⁴Tim Kompendium, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan...*, h. 24.

Upah minimum di arahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota. Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan.²⁵

Jenis upah dapat dikelompokkan menurut status perjanjian kerja.²⁶

- a. Upah tetap adalah upah yang dibayar oleh pengusaha kepada pekerja secara tetap atau biasa disebut gaji. Tetapnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apapun, baik atau kerja lembur maupun oleh faktor lainnya.
- b. Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara tidak tetap atau biasa disebut upah saja. Tidak tepatnya upah ini dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan. Semakin banyak kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan, maka semakin besar upah yang diterima oleh pekerja yang bersangkutan.
- c. Upah harian adalah upah yang diayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas.

²⁵Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000, h. 56.

²⁶Abdul Khakim, *Seri hukum ketenagakerjaan aspek hukum pengupahan berdasarkan Undang-undang Bo 13 Tahun 2003*,..., h. 13-14.

- d. Borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan hasil kerja. Biasanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tergantung cuaca atau kondisi tertentu.

Guna mendorong lebih produktiitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi. Sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan yaitu:²⁷

- a. *Piecework* salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit prouksi.
- b. Bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. Komisi memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterima karena keberhasilan melaksanakan tugas dan memperoleh penghasilan semata-mata berupa bonus.

4. Hak dan Kewajiban Pekerja dengan Perusahaan

Hak dan kewajiban merupakan suatu tuntutan dan keinginan yang diperoleh oleh subjek kerja (pengusaha atau pekerja). Sedangkan kewajiban adalah para pihak, disebut prestasi:

²⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, h, 268-269.

a. Hak Pekerja kepada Perusahaan.

1) Hak atas pekerjaan

Merupakan suatu hak asasi manusia. Maka sebagaimana halnya tubuh dan kehidupan merupakan salah satu hak asasi manusia, kerja pun merupakan salah satu hak asasi manusia. Ia melekat pada manusia sebagai manusia sejak lahir dan tak seorangpun dapat merampasnya.

2) Hak atas upah yang adil

Merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Karena itu, perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil.²⁸

3) Hak untuk berserikat dan berkumpul

Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka, hak berserikat dan berkumpul merupakan salah satu syarat penting untuk bisa menjamin hak atas upah yang adil.

4) Hak untuk diproses hukum secara sah.

Hak ini terutama berlaku ketika seseorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu.

²⁸Tim Kompendium, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan...*, h. 43.

5) Hak untuk diperlakukan secara sama

Hak ini ditegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya, harus diperlakukan secara sama, secara *fair*, artinya tidak oleh ada diskriminasi dalam perusahaan entah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis agama, dan semacamnya baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.²⁹

6) Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan.

Keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja agar selamat dari bahaya yang di timbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja atau buruh sama tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan memandang pekerjaanya sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.³⁰

²⁹*Ibid*, h, 44.

³⁰Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja edisi 1*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, h. 79.

Upaya-upaya pencegahan akibat kerja secara terpadu atau terkait tersebut adalah sebagai berikut:³¹

a. Pengaturan jam kerja.

Bila jam kerja setahun menjadi lebih menurun terutama untuk pekerjaan yang berbahaya dan banyak menanggung resiko maka tenaga kerja merasa lebih puas. Penurunan ini mencerminkan kenyataan bahwa istirahat mingguan, hari-hari libur diakui sebagian suatu yang penting untuk keselamatan dan kesehatan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

b. Daya tahan tubuh pekerja.

Daya tahan tubuh pekerja baik dan kesehatan fisik maupun mental mempengaruhi keselamatan dan kesehatan serta produktivitas kerja. Pekerjaan yang daya tahannya buruk akan mempengaruhi motivasi dan kreativitas kerja, untuk itu perlu di upayakan gizi, menu makanan serta minuman penyegar untuk menunjang kesehatan fisik dan mental mereka.

c. Kemudahan menghemat dalam waktu dan efisiensi kerja.

Pengaturan jam kerja yang efisien diringi dengan skala upah yang berbeda jenis pekerjaannya.

³¹Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*,..h.150-156.

d. Kenyamanan kerja.

Kenyamanan kerja perlu diupayakan di semua sector mengingat jenis pekerjaan di setiap sector mempunyai kerawanan tertentu.

Sedangkan menurut peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, para pekerja diberikan hak-hak sebagai berikut:

1) Cuti Tahunan

Cuti tahunan diberikan pada setiap pekerja yang telah berkerja selama 12 bulan berturut-turut sejak saat masa percobaan yang berhak atas hak cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja dengan mendapat gaji penuh.

2) Cuti hamil/bersalin/keguguran

Cuti yang diberikan pada pekerja perempuan 3 (tiga) bulan. Dapat diambil 1 (satu) bulan sebelum anaknya itu menurut perhitungan akan dilahirkan dan 2 (dua) bulan sesudah melahirkan.³²

3) Istirahat panjang

Pekerja yang telah bekerja 6 tahun terus-menerus pada perusahaan yang sama, berhak mendapatkan istirahat panjang selama 2 bulan. Istirahat panjang ini di laksanakan pada tahun ke-7 dan tahun ke-8 dengan masing-masing di laksanakan selama 1 bulan.

³²Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan Cet 1..*, h. 133-134.

4) Cuti haid

Cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan hari ke dua waktu haid.

5) Cuti karena alasan mendesak

Pengusaha wajib memberikan cuti pada pekerja karena alasan mendesak.³³

6) Berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek)

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibahas tentang jaminan sosial tenaga kerja. Pasal 99 ayat (1) *“Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”*. Ayat (2) *“Jaminan sosial tenaga seagaimana dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”*. Pasal 100 ayat (1) *“Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan”*. Ayat (2) *“Penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja atau buruh dan ukuran kemampuan perusahaan”*.³⁴

Jaminan sosial merujuk kepada fasilitas yang diberikan agar pekerja memperoleh perlindungan sehubungan pekerjaannya, sehingga ada jaminan ketenagakerjaan saat bekerja maupun

³³Tim Kompendium, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan...*, h. 45.

³⁴Undang-Undang Ketenagakerjaan,..., h. 3.

setelah memasuki masa pensiun.³⁵ Dalam rangka memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, diterapkan program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) di perusahaan. Program jaminan sosial tenaga kerja diantaranya meliputi kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian.³⁶

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:³⁷

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
 - b) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
 - c) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.
- b. Kewajiban pekerja terhadap perusahaan
- 1) Memahami, mengetahui dan mematuhi aturan dan prinsip-prinsip dalam bekerja termasuk mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, berpartisipasi dalam pelatihan, dan lain-lain.

³⁵Mohammad A. Ghani, *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, h. 56.

³⁶Tjutju Yuniarsih dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*,..209.

³⁷Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003, h. 61.

- 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan termasuk kesehatan dan keselamatan kerja.
- 3) Memberitahukan kepada pengawas di tempat kerja ketika melihat kecelakaan kerja atau bahaya terhadap kehidupan atau kesehatan pekerja.

c. Hak Perusahaan Terhadap Pekerja

- 1) Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja
- 2) Berhak atas di taatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
- 3) Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

d. Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja

- 1) Memberikan izin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- 2) Dilarang mempekerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada izin penyimpangan.
- 3) Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan.
- 4) Bagi perusahaan yang mempekerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
- 5) Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat atau libur pada hari libur resmi.

- 6) Wajib memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- 7) Wajib mengikut sertakan dalam program Jamsostek.³⁸

5. Ekonomi Islam

a. Definisi Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah kumpulan dari dasar-dasar umum ekonomi yang diambil dari Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW serta tatanan ekonomi yang dibangun di atas dasar-dasar tersebut, sesuai dengan berbagai macam *bi'ah* (lingkungan) dan setiap zaman. Dalam definisi tersebut terdapat dua hal pokok yang menjadi landasan hukum sistem ekonomi Islam, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah Saw.³⁹

b. Prinsip-Prinsip Dasar Ekonomi Islam

Prinsip-prinsip dasar ekonomi Islam atau syari'ah merupakan pengembangan nilai dasar tauhid.⁴⁰ Adapun prinsip-prinsip dasar ekonomi Islam atau syari'ah di antaranya sebagai berikut:

1) Prinsip *khilafah*.

Menjelaskan status dan peranan manusia sebagai wakil Allah SWT, manusia diberi kebebasan untuk memilih dan mengubah kehidupan sesuai dengan pesan pemberi amanah,

³⁸Tim Kompendium, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan...*, h 46.

³⁹Ahmad Izzan dan Syahri Tanjung, *Referensi Ekonomi Islam Ayat-ayat Al-Qur'an yang Berdimensi Ekonomi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007, h. 32.

⁴⁰Muhammad, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007, h. 8.

konsep *khilafah* memberi pengertian bahwa manusia diwajibkan membawa kemaslahatan bagi seluruh umat.

2) Prinsip keadilan.

Persyaratan mutlak dalam usaha dan perdagangan antara sesama manusia umat manusia, sebab alam ini didasarkan pada keadilan dan keseimbangan. Adil berarti seseorang harus diperlakukan sesuai haknya, tanpa ada diskriminasi dan penekanan.

Keadilan distributif adalah perlakuan kepada seseorang sesuai dengan jasa-jasa yang telah dilakukan. Sedangkan keadilan komulatif adalah suatu keadilan yang diterima oleh masing-masing anggota tanpa memperdulikan jasa masing-masing, keadilan ini didasarkan pada transaksi baik yang sukarela atau tidak.⁴¹

3) Prinsip kebebasan dan tanggung jawab.

Setiap manusia memiliki kemampuan untuk bertindak berdasarkan hasil pemikiran dan kesadarannya untuk mendapatkan sesuatu, dengan cara memproses potensi, sehingga menjadi produk yang memenuhi kebutuhan masyarakat. Prinsip ini sebagai penerapan dari prinsip *khalifah* yang memberikan kebebasan untuk berbuat, berpikir dan bernalar untuk memilih antara yang benar dan salah.

⁴¹Ibnu Elmi A.S. Pelu, *Gagasan Tatanan dan Penerapan Ekonomi Syari'ah dalam Perspektif Polik Hukum*, Malang: Setara Press 2008, h. 88.

4) Prinsip persaudaraan dan persamaa.

Islam menyatakan semua umat manusia dalam bersaudara antara satu dengan lainnya. Prinsip ini memiliki pengaruh yang sangat positif bagi sikap pelaku bisnis kepada mitranya, konsumen dan masyarakat luas.

5) Prinsip kenabian.

Rasul Saw adalah utusan Allah SWT, menyampaikan petunjuk kepada manusia. Selain itu rasul merupakan model dan contoh terbaik yang harus diteladani manusia agar mendapat keselamatan dunia dan akhirat. Sifat-sifat utama sang model yang harus diteladani oleh manusia pada umumnya dan pelaku ekonomi dan bisnis pada khususnya, adalah sifat *siddiq* (jujur), amanah (bertanggung jawab), *fathonah* (kemampuan), dan *tabligh* (menyampaikan).⁴²

6. Upah dalam Ekonomi Islam

Al-Ijarah berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasanya ialah *al-‘iwadl* yang arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah. Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijarah*, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Syaikh Syihab al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah akad atas manfaat yang diketahui dan

⁴²*Ibid.*

disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.

- b. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijarah* ialah akad yang obyeknya ialah pertukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.
- c. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.⁴³

Ijarah merupakan akad jual beli yang diperolehkan, hal ini berlandaskan atas dalil-dalil yang terdapat dalam Al-Qur'an, hadis, ataupun ijma' ulama. Di antara dalil yang memperbolehkan praktik akad *ijarah* adalah sebagai berikut:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلَخِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا
يَجْمَعُونَ

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (Q.S Az-Zukhruf: 32)⁴⁴

Ayat tersebut merujuk pada keabsahan praktik *ijarah* Lafadz “*sukhriyyan*” yang terdapat dalam ayat di atas bermaksud “saling

⁴³Hendi Suhendi, *Fiqh Muamallah*, Jakarta: Pt RajaGrafindo Persada, 2002, h. 113-115.

⁴⁴Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemhan,...h. 491.

mempergunakan”. Menurut Ibnu Katsir, lafadz ini diartikan dengan “supaya kalian bisa saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau yang lain, karena di antara kalian saling membutuhkan satu sama lain”.⁴⁵

a. Rukun dan syarat *Ijarah*

Rukun-rukun dan syarat-syarat *ijarah* adalah sebagai berikut:⁴⁶

- 1) *Mu'jir* dan *Musta'jir*, yaitu orang-orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-megupah, *mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *mus'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasarruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil. (Q.S. An-Nisaa ayat 4:29)⁴⁷

Bagi yang berakal *ijarah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diadakan dengan sempurna, sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

⁴⁵Dimayaudin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamallah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, h. 154.

⁴⁶Hendi Suhendi, *Fiqh Muamallah*...h, 117-118

⁴⁷Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemhan*,...h. 83.

- 2) *Shigat ijab* kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, jika ijab kabul upah mengupah misalnya seseorang berkata “kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkul dengan upah setiap hari Rp 5.000”, kemudian *musta'jir* menjawab ”Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.
- 3) *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. Sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan dapat dimanfaatkan kegunaannya

b. Pembayaran Upah

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan, bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur, sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri, jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya, karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.⁴⁸

c. Macam-macam *Ijarah*

Berdasarkan uraian tentang definisi dan syarat *ijarah*, maka *ijarah* dapat dikelompokkan menjadi dua bagian:

⁴⁸Hendi Suhendi, *Fiqih Muamallah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, h. 121.

- 1) *Ijarah 'ala al-manafi'*, yaitu *ijarah* yang obyek akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati. Dalam *ijarah* ini tidak dibolehkan menjadikan obyeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh syara'.
 - 2) *Ijarah 'ala al-'amaal ijarah*, yaitu *ijarah* yang obyek akad-akad jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad *ijarah* ini terkait erat dengan masalah upah-mengupah. Karena itu, pembahasannya lebih dititik beratkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*). *Ajir* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:
 - a) *Ajir khass* adalah pekerja atau buruh yang melakukan suatu pekerjaan secara individual dalam waktu yang telah ditetapkan, seperti pembantu rumah tangga.
 - b) *Ajir musytarak* adalah seseorang yang bekerja dengan profesinya dan tidak terikat oleh orang tertentu. Dia mendapatkan upah karena profesinya, bukan karena penyerahan dirinya terhadap pihak lain, misalnya pengacara dan konsultan.⁴⁹
- d. Pemikiran tentang upah dari kalangan Islam yaitu:
- 1) Ibnu Khaldun menyatakan bahwa, di dalam Islam upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal tersebut sesuai dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang telah memberi isyarat

⁴⁹Qamarul Huda, *Fiqh Muamallah*, Yogyakarta: Teras, 2011, h. 85-87.

bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas sosial. Allah SWT menciptakan semua yang ada di dunia ini untuk manusia. Dan manusia mempunyai bagian dari segala sesuatu yang ada di dunia ini. Tetapi sekali seseorang telah memiliki suatu barang, maka orang lain tidak bisa mengambil barang itu melainkan ia harus memberikan sesuatu yang sama nilainya sebagai gantinya. Oleh karena itu, maka penghasilan yang diperoleh orang dari pertukangan merupakan nilai dari kerjanya. Dalam pekerjaan pertukangan nilai kerja harus ditambahkan kepada (harga) produksi, sebab dengan tidak adanya kerja maka tidak akan ada produksi. Maka jelaslah bahwa semua atau sebagian besar dari penghasilan dan laba menggambarkan nilai dari kerja manusia. Nilai setiap orang terletak dalam keahliannya. Artinya, pertukangan yang dikuasainya adalah ukuran bagi nilainya atau lebih tepat ukuran bagi nilai tenaga kerja yang menjadi sumber kehidupannya. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada pekerja dapat berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggungjawabnya.⁵⁰

- 2) Ibnu Taimiyah juga menyumbangkan pemikiran ekonomi mengenai menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para

⁵⁰Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi, Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2015.

majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Upah yang diberikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan” (Q.S Al-Ahqaf ayat 46:19).⁵¹

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu:⁵²

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.

⁵¹Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemhan,...h. 504.

⁵²Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*,

- c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan penindasan. Allah mengingatkan kamu supaya mengambil pelajaran” (QS. An-Nahl ayat 90).⁵³

Ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya). Majikan harus ingat, jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.

Sistem penetapan upah dalam Islam diantaranya yaitu:

- a. Membayar upah sebelum keringatnya kering

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya.

Rasulullah SAW bersabda:

⁵³Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemhan,...h. 277.

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
أَعْطُوا أَلَّا جِزْرًا جَزْمًا قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Ibnu Umar RA menceritakan, bahwa Rasulullah SAW bersabda,
“Bayarlah upah atau gaji itu sebelum kering keringat pekerjaannya”.

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan terbayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan.

Hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.⁵⁴

b. Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

⁵⁴Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*,..., h. 515.

Dari Abi Saud al Khudri RA menceritakan, bahwa sesungguhnya Nabi SAW mengupah seseorang, maka hendaklah ia menjelaskan berapa jumlah upahnya.

Hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya sehingga kedua belah pihak sama-sama percaya dan tidak ada yang di rugikan. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.⁵⁵

Nilai-nilai Ekonomi Islam yang terdapat pada sistem pengupahan yaitu:⁵⁶

1) Keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya juga akan mempengaruhi standar kehidupan pekerja serta

⁵⁵*Ibid...*, h. 516.

⁵⁶Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*,

keluarganya. Disamping itu, ketidak adilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan kerja.

Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:⁵⁷

- a) Adil Bermakna Transparan artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.
- b) Adil Bermakna Proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

Pandangan ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara majikan dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjanya. Dalam memberikan upah, pengusaha atau majikan harus mempertimbangkan upah pekerjanya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.⁵⁸

2) Kelayakan

⁵⁷Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*,

⁵⁸*Ibid.*

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima, layak disini bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan.⁵⁹

Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum di sebagian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun rupanya setiap pemerintah Negara Islam merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku.

Untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja. Disamping itu, memberi kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang dikehendakinya. Demi kemakmuran dan kemajuan Negara, maka perlu untuk menyusun kembali sistem upah sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW untuk menentukan upah minimum.

Sudah menjadi kewajiban majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup

⁵⁹Ventola, *Konsep Upah dalam Kacamata Islam*, di ambil dari: <http://geordy-resistencia-anz.logspot.com/2012/02/Konsep-Upah-dalam-Kacamata-Islam.html>(Online Jum'at, 23 Juni 2017).

termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan kehidupan yang layak.⁶⁰

Secara empiris ada tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum yaitu:

a) Kebutuhan Fisik Minimum (KFM)

Kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu factor produksi. Nilai kebutuhan fisik minimum mencerminkan nilai ekonomi dari barang dan jasa yang diperlukan oleh pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu bulan. Barang dan jasa tersebut dibagi dalam lima kelompok barang yaitu makanan, minuman, bahan bakar, alat penerangan, perumahan, peralatan dapur, sandang atau pakaian.

b) Indeks Harga Konsumen (IHK)

Merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naiknya harga kebutuhan hidup tersebut secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. IHK dihitung setiap bulan dan setiap tahun dinyatakan dalam bentuk presentasi.

c) Pertumbuhan Ekonomi Daerah

⁶⁰Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*,

Mencerminkan keadaan perekonomian di suatu daerah. Keadaan tersebut akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perekonomian di suatu daerah semakin besar pula kesempatan perusahaan untuk berkembang di daerah yang bersangkutan.⁶¹

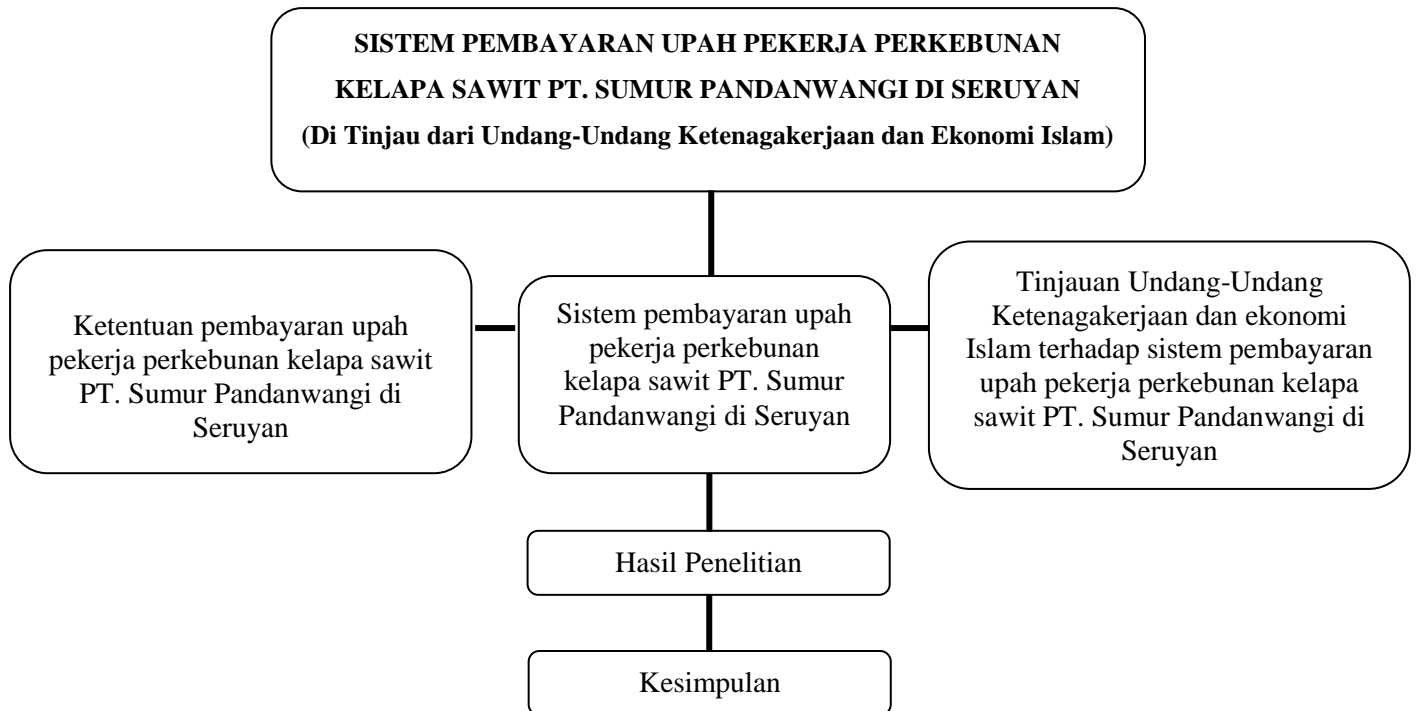
C. Kerangka Pikir

Adapun substansi kerangka pemikiran yang dilakukan oleh peneliti adalah Penelitian yang dilakukan dengan judul Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Sumur Pandanwangi untuk mencari suatu kebenaran dari data atau masalah yang ditemukan. Seperti, membandingkan hasil penelitian yang telah ada dengan penelitian yang sedang atau akan dilakukan sekarang dan menemukan suatu kajian baru yang akan digunakan dalam menjawab masalah-masalah yang ada.

Hasil dari penelitian tersebut dilakukan nantinya tergantung dari data yang di dapatkan di lapangan dan selanjutnya dianalisis dengan teori yang ada, apakah data empiris tersebut bertolak belakang atau tidak.

⁶¹*Ibid.*

Mempermudah maksud peneliti maka digambarkan sebuah kerangka berfikir sebagai berikut :



Daftar Pertanyaan kepada subjek penelitian:

Pihak perusahaan:

1. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi (bulanan, mingguan atau harian) serta paling cepat dan paling lambat tangga berapa?
2. Bagaimana sistem penetapan upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi, serta adakah insentif dari perusahaan untuk mendorong produktivitas kerja para pekerja seperti prestasi, hasil kerja, komisi, onus dan lain-lain?
3. Berapa upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi?

4. Apa dasar pengupahan untuk pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi (Peraturan Daerah (PERDA), UUD, Upah Minimum Kabupaten dan Kota (UMK))?
5. Apa saja hak dan kewajiban pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi?
6. Apa saja peraturan dan sanksi yang berlaku untuk pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi?

Pihak pekerja:

1. Apa status Bapak/Ibu di PT. Sumur Pandanwangi?
 - a. Pekerja tetap atau pekerja harian?
 - b. Berapa lama sudah bekerja di PT. Sumur Pandanwangi?
2. Bagaimana sistem pembayaran upah di PT. Sumur Pandanwangi?
 - a. Bulanan, mingguan, harian?
 - b. Paling cepat dan paling lambat di tanggal berapa?
 - c. Apa harapan bapak/ibu tentang sistem pembayaran upah di PT. Sumur Pandanwangi?
3. Bagaimana sistem penetapan upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi, serta adakah insentif dari perusahaan untuk mendorong produktivitas kerja para pekerja seperti prestasi, hasil kerja, komisi, bonus dan lain-lain?
4. Bagaimana dengan harga-harga kebutuhan di lingkungan PT. Sumur Pandanwangi (adakah bantuan dari pihak perusahaan kepada bapak/ibu

misalnya dalam bentuk bahan pokok sehari-hari seperti beras dan lain-lain)?

5. Apa saja hak dan kewajiban bapak/ibu sebagai pekerja di perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi?
6. Apakah bapak/ibu sudah merasa sejahtera dengan hasil kerja di PT. Sumur Pandanwangi (baik dari segi kebutuhan pokok makanan, tempat tinggal, transportasi, pendidikan, kesehatan)?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini selama dua bulan dari 22 Pebruari - 22 April, setelah seminar proposal dilakukan dan mendapat rekomendasi izin penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya.

Tempat penelitian ini mengambil lokasi PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan. Alasan peneliti mengambil tempat ini karena beranjak dari masalah yang ingin diteliti itu sendiri yaitu adanya ketidakjelasan dalam tanggal pengupahan, kesejahteraan pekerja di PT. Sumur Pandanwangi dari upah yang mereka terima untuk memenuhi kebutuhan hidup.

B. Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian *field research*, yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lingkungan tertentu dengan melakukan studi langsung kelapangan untuk memperoleh data yang kongkrit mengenai “sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan” dengan menggunakan unsur pokok yang harus ditemukan sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta menghasilkan karya ilmiah yang berbobot dan sesuai dengan kriteria karya ilmiah, maka dalam penulisan ini penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif.

Penelitian kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, dan bukan angka-angka, dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisikan kutipan-kutipan untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Sedangkan menurut Nasir, deskriptif ialah suatu metode dalam meneliti sekelompok manusia, suatu objek bahkan suatu sistem persepsi atau kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat antara fenomena yang diselidiki.⁶² Selain itu juga, penelitian deskriptif ini merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengumpulkan informasi-informasi mengenai status gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.⁶³

Menurut Bambang Waluyo pendekatan kualitatif deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan secara sistematis, faktual dan aktual mengenai suatu hal di daerah tertentu dan di saat tertentu. Selain itu, semua yang dikumpulkan kemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data baik berupa tulisan maupun lisan yang bersumber dari orang-orang yang diteliti dan yang memberikan gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto-foto, video tape, catatan dan dokumen lainnya. Melalui

⁶²M. Nasir, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999, h. 63.

⁶³Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003, h. 309.

penelitian ini dapat di himpun data yang sewajarnya, menggunakan cara sistematis, terarah, dan dapat dipertanggungjawabkan.⁶⁴

Adapun penelitian kualitatif dalam penelitian ini agar dapat mengetahui dengan lugas dan rinci mengenai sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sesuatu yang kedudukannya sangat sentral karena pada subjek penelitian itulah data tentang variabel yang diteliti berada dan diamati oleh peneliti. Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah 5 (lima) orang pihak perusahaan dan 11 (sebelas) orang para pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi.

Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Nasution bahwa *purposive sampling* dilakukan dengan mengambil sebagian orang-orang yang terpilih menurut ciri-ciri spesifik yang dimiliki oleh sampel itu.⁶⁵ Kemudian di jadikan subjek yang dapat memberikan data inti atau menjadi sumber data primer. Adapun ciri-ciri pekerja yang dijadikan subjek penelitian adalah:

- b. Sudah berkeluarga
- c. Bertempat tinggal di daerah perusahaan
- d. Lama bekerja selama 3 Tahun
- e. Buruh atau para pekerja.

⁶⁴Robert K. Yin, *Studi Kasus: Desain dan Metode*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, h. 2.

⁶⁵Nasution, *Metodologi Research (Penelitian Ilmiah)*, Bandung: Bumi Aksara, 2004, h. 98.

Lebih jelas diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Subjek Penelitian Pihak Perusahaan

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	HK	Laki-laki	Kaur. Personalia dan Umum
2	AK	Laki-laki	Kaur. AP (Administrasi Produksi)
3	SH	Perempuan	Kerani Divisi
4	HD	Laki-laki	Krani Panen
5	DM	Laki-laki	Mandor

(Sumber data: Hasil wawancara peneliti dengan pihak perusahaan PT. Sumur Pandanwangi).

Tabel 3
Subjek Penelitian Pihak Pekera

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Pekerjaan
1	SP	Laki-laki	37 th	Pemanen (SKU)
2	YD	Laki-laki	27 th	Pemanen (SKU)
3	SM	Laki-laki	30 th	Pemuat (SKU)
4	TK	Laki-laki	40 th	Pasar Tengah (KHL)
5	AM	Laki-laki	30 th	Pemanen (SKU)
6	MY	Perempuan	27 th	Piringan (KHL)
7	AD	Laki-laki	27 th	Pemanen (SKU)
8	AT	Laki-laki	31 th	Pemanen (SKU)
9	HA	Laki-laki	36 th	Pemanen (SKU)
10	RA	Laki-laki	38 th	Pemanen (SKU)
11	KI	Laki-laki	56 th	Opr. Genset dan Air (SKU)

(Sumber data: PT. Sumur Pandanwangi)

2. Objek Penelitian

Menurut Nasution menyatakan bahwa, definisi objek penelitian adalah objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁶

Dipahami bahwa yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam terhadap sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrument sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi termasuk jenis penelitian kualitatif, maka observasi yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah observasi terstruktur. Dalam hal ini, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terstruktur kepada sumber data, bahwa peneliti sedang melakukan penelitian. Penulis juga menggunakan observasi partisipatif, yaitu peneliti datang di tempat penelitian tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan di tempat penelitian. Observasi dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data

⁶⁶Nasution, *Metodologi Research (Penelitian Ilmiah)*, Bandung: Bumi Aksara, 2004, h. 101.

secara detail dan lengkap mengenai sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan di tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ekonomi Islam.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.⁶⁷ Menurut Lexy J. Moleong, Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁶⁸

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara secara langsung dengan subjek dari pihak perusahaan dan pekerja agar penulis dapat mengetahui secara lebih mendalam mengenai hal-hal yang terkait dengan penelitian. Peneliti menggunakan wawancara semiterstruktur yakni wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara yang sudah ditentukan peneliti sebelumnya, namun peneliti tetap memberikan kebebasan kepada para subjek untuk memberikan alternatif jawaban lain di luar pedoman wawancara yang sudah ditentukan tersebut, atau memberikan kebebasan kepada mereka untuk memberikan jawaban lain secara terbuka.⁶⁹

⁶⁷Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2010, h. 29.

⁶⁸Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, h. 186.

⁶⁹Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010.h. 73

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen atau tulisan dan berhubungan dengan data yang diperlukan. Melalui tahap ini peneliti akan mengumpulkan sejumlah catatan peristiwa yang berlangsung pada saat penelitian dilapangan seperti, gambaran umum perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, visi dan misi perusahaan, slip upah para pekerja, data perusahaan berupa surat keputusan PT. Sumur Pandanwangi tentang penyesuaian skala gaji karyawan, data jumlah pekerja, sarana dan prasarana, jam kerja para pekerja, struktur organisasi di PT. Sumur Pandanwangi, Jenis pekerjaan para pekerja, peraturan-peraturan dan sanksi di PT. Sumur Pandanwangi, serta mengabadikan potret proses cara pembayaran upah kepada pekerja.

E. Metode Pengolahan Data

1. Pengabsahan Data

Pengabsahan data sangat diperlukan agar dapat menjamin bahwa semua hasil pengamatan atau observasi, wawancara dan dokumentasi memang benar dan sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lokasi penelitian. Oleh karena itu, keabsahan data dalam penelitian ini dapat menjamin bahwa dalam mendeskripsikan mengenai Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan memerlukan jawaban yang jelas dari para responden, yakni pihak perusahaan dan pekerja perkebunan kelapa sawit dan tidak diragukan lagi keabsahannya.

Keabsahan data dapat menjamin bahwa data yang terhimpun itu benar dan valid, maka diperlukan pengujian terhadap berbagai sumber data dengan teknik data *triangulasi*. *Triangulasi* dimaksudkan untuk memperoleh derajat kepercayaan yang tinggi. *Triangulasi* menurut Meleong adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memerlukan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁷⁰ *Triangulasi* merupakan proses menemukan kesimpulan dengan mengadakan *chek an recheck* dari berbagai sudut pandang atau strategi.

2. Analisis Data

Analisi data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁷¹

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, baik data dari wawancara, pengamatan

⁷⁰Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*...h. 178.

⁷¹Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*,...h, 89.

yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan dilokasi penelitian, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya.⁷²

Dalam menganalisis data ada beberapa langkah yang ditempuh yaitu :

- a. *Collections* atau pengumpulan data ialah mengumpulkan data sebanyak mungkin mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.
- b. *Reduction* data atau pengurangan data merupakan analisa data dengan cara menggolongkan, menajamkan, memilih data mana yang relevan dan tidak relevan untuk digunakan.
- c. *Display* data atau penyajian data ialah data yang sudah direduksi tersebut disajikan dalam bentuk laporan
- d. *Verification* atau penarikan kesimpulan, dimana setelah data semuanya di peroleh kemudian mencari kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah.⁷³

⁷²M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012, h. 245.

⁷³Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Terjemah oleh Tjejep Rohendi Rohidi, Jakarta : Universitas Indonesia, 1992, h. 15-21.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. Sumur Pandanwangi⁷⁴

PT Sumur Pandanwangi adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini berada di wilayah Asam Baru Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan Provinsi Kalimantan Tengah. PT. Sumur Pandanwangi merupakan anak perusahaan dari PT. Musirawas Citraharpindo Group, yang mana terdiri dari PT. Musirawas Citraharpindo yang beralamat di Asam baru Estate km 120, Jln Sampit- Pangkalanbun. PT. Sumur Pandanwangi Hanau Estate, PT. Uni Primacon Parenggean Estate.

PT. Sumur Pandanwangi melakukan *Land Clearing* (LC) pada bulan juni tahun 2006. Tanaman pertama pada tahun 2007 seluas \pm 2.054,49 Ha, 2008 seluas \pm 1.590,42, 2009 seluas \pm 455,66 Ha, 2010 seluas \pm 192,87 Ha, 2011 seluas \pm 93,18 Ha. Adapun pada tahun tanam 2006 seluas \pm 471,33 Ha pindah dari PT Musirawas Citraharpindo Group. Bapak Yasin Al Fatar, SP sebagai PIMPRO (Pimpinan proyek) PT. Sumur Pandanwangi dan sekaligus sebagai Estate Manager. PT. Sumur Pandanwangi tidak mempunyai pembibitan berasal dari PT. Musirawas Citraharpindo. Tahun 2009 PT. Sumur Pandanwangi dapat pemindahan

⁷⁴Wawancara langsung dengan Bapak HK, sebagai Kaur. Personalia dan Umum, Pada Hari Rabu Tanggal 8 Maret 2017, di kantor PT. Sumur Pandanwangi.

bibit di Divisi II. Ada 5 jenis bibit yang digunakan di PT. Sumur Pandanwangi.

Pada tahun 2009 PT. Sumur Pandanwangi dibagi menjadi 3 Divisi, tahun 2010 dibagi menjadi 4 Divisi, tahun 2011 dibagi menjadi 5 Divisi. Pada tahun 2013 PT. Sumur Pandanwangi dipimpin oleh Bapak Bagus Ardian SP, setelah Estate Maneger PT. Sumur Pandanwangi sebelumnya mengubah lagi Divisi menjadi 7 Divisi. ⁷⁴ tahun 2013 sampai sekarang luas areal keseluruhan yang telah ditanam mencapai 4.857,95 Ha.⁷⁵

Tabel 4
Luas Areal PT. Sumur Pandanwangi

Divisi	Tahun Tanam					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
I	-	523.2	153.35	31.92	6.24	-
II	-	440.8 6	246.47	51.99	15.57	-
III	-	341.66	275.32	36.64	32.43	19.96
IV	-	364.05	144.31	69.85	77.98	29.07
V	-	26.04	357	212.59	27.98	18.69
VI	-	332.97	413.97	-	29.87	17.44
WS	471.33	35.81	-	52.67	3.5	8.02
Total	471.33	2054.49	1590.42	455.66	192.87	93.18

(Sumber data: PT. Sumur Pandanwangi)

⁷⁵Sumber data dari PT. Sumur Pandanwangi, Pada Hari Rabu Tanggal 8 Maret 2017.

Tabel 5
Produksi PT. Sumur Pandanwangi

Divisi	Janjang	Produksi
I	1.971.161	15.097.610
II	2.157.429	14.609.330
III	1.654.974	10.634.832
IV	1.475.908	9.726.298
V	1.433.047	8.623.370
VI	1.715.258	10.571.440
WS	1.160.490	12.562.960

(Sumber data: PT. Sumur Pandanwangi)

Tabel 6
Target Produksi Perdivisi PT. Sumur Pandanwangi

Divisi	Target Produksi (Kg)
I	21,079,800
II	19,784,200
III	15.969,700
IV	15,345,600
V	13,952,300
VI	16,333,000
WS	18,071,300

Tahun Tanam	Target Produksi (Kg)
2006	15,287,630
2007	59.016,000

2008	34,269,740
2009	8,316,780
2010	2,628,130
2011	981,620

(Sumber data: PT. Sumur Pandanwangi)

2. Jumlah Tenaga Kerja

Keberadaan PT. Sumur Pandanwangi banyak menyerap tenaga kerja, berikut jumlah tenaga kerja di PT. Sumur Pandanwangi.⁷⁶

Tabel 7
Jumlah Tenaga Kerja di PT. Sumur Pandanwangi

Jenis Pekerjaan	Divisi I	Divisi II	Divisi III	Divisi IV	Divisi V	Divisi VI	WS
Perawatan	63	77	64	79	71	64	32
Pemanen	37	45	39	45	37	27	23
Jumlah	100	122	103	124	108	91	55
Total	703						

(Sumber data: PT. Sumur Pandanwangi)

3. Visi dan Misi PT. Sumur Pandanwangi

Upaya mewujudkan masa depan Bangsa yang sejahtera.⁷⁷

⁷⁶Wawancara langsung dengan Bapak AK, sebagai Kaur. AP (Administrasi Produksi), Pada Hari Sabtu tanggal 11 Maret 2017, di Kantor PT. Sumur Pandanwangi.

⁷⁷Wawancara langsung dengan Bapak HK, sebagai Kaur. Personalia dan Umum, Pada Hari Rabu Tanggal 8 Maret 2017, di kantor PT. Sumur Pandanwangi.

4. Sarana dan Prasarana

a. Bangunan

Bangunan PT. Sumur Pandanwangi terbagi 2 (dua) macam, meliputi :

1) Bangunan Perusahaan

Bagian-bagian di kantor besar seperti:

- a) Estate Manager
- b) KTU
- c) Bagian Personalia
- d) Bagaian *Accounting*
- e) Bagian Pengadaan
- f) Bagian Administrasi Produksi (AP)
- g) Satpam.
- h) Workshop
- i) Kantor Divisi
- j) Garasi Mobil dan Sepeda Motor, dll.

2) Bangunan Perumahan

Rumah sebagai tempat tinggal yang disediakan pihak perusahaan dengan keadaan dan suasana yang bagus dan nyaman, karena tersedia air yang bersih, penerangan lampu yang lancar, dan petugas keamanan yang sudah ada.

- a) Perumahan Barak Tipe GX.
- b) Perumahan Tipe GII.

c) Perumahan Tipe GIV.

b. Klinik

Sarana kesehatan yang sangat memadai karena sudah tersedia klinik atau poliklinik yang berada di daerah perusahaan. Seluruh pekerja diperusahaan PT. Sumur Panangwangi dapat berobat di klinik yang sudah di sediakan.

c. Gudang

Gudang adalah tempat menyimpan barang sementara sebelum di distribusi dan tempat keluar masuknya barang. Dimana barang-barang tersebut ada karena adanya permintaan dari *User*. Yang diajukan berdasarkan Rencana Anggaran Bulanan (RAB) dan Rencana Anggaran Tahunan (RAT).

d. Sekolah

Para karyawan PT. Sumur Pandanwangi dapat menyekolahkan anaknya di sekolah yang telah disediakan oleh perusahaan. Adapun di PT. Sumur Pandanwangi telah dibangun Taman Kanak-Kanak (TK) serta sekolah dasar (SD).

e. Alat Kerja

- 1) Panen berupa egrek, dodos, gancu, angkong, kapak–cull, sarung tangan, ember, helm kerja, sepatu boots.
- 2) Pemupukkan berupa pisau, takaran, sarung tangan, ember, gendongan, masker.

- 3) Penyemprotan berupa seragam semprot, sarung tangan, masker, sepatu boots, kep (RB - 15).
- 4) Grading di TPH berupa alat tulis, uku potong buah, buku kutip brondolan, gancu.
- 5) Cuci Parit berupa parang atau sabit, sarung tangan, cangkul.
- 6) Pemuat buah berupa tojok, garuk, karung, helm kerja.
- 7) Rawat piringan manual berupa garuk, parang atau sait, sepatu boots, sarung tangan dan topi kerja.
- 8) Rawat gawangan manual berupa parang atau golok, sarung tangan, sepatu boots dan topi kerja.
- 9) Rawat pasar tengah manual berupa parang atau golok, sarung tangan, sepatu boots dan topi kerja.

f. Kendaraan dan Alat Berat

Fungsi unit kendaraan traksi dan alat berat di PT. Sumur Pandanwangi sebagai berikut:⁷⁸

- 1) Dump Truck
- 2) Truck Karyawan untuk antar jemput pekerja dari kampung T. Hara. A. Baru. Derangga, T. Paring.
- 3) Bus Sekolah untuk program rutin antar jemput anak sekolah, program rutin dua bulan sekali antar jemput Safari yasin dan jemput anak sekolah Ektrakulikuler.

⁷⁸*Ibid.*

- 4) Mini Bus untuk antar jemput karyawan belanja spare part Unit PT. Sumur Pandanwangi dan antar jemput karyawan undangan.
- 5) Ambulance untuk antar jemput karyawan yang sakit baik dari Divisi ke Klinik SP maupun ke RS. Sampit.
- 6) L. 200I untuk antar jemput Bapak Estate Manager.
- 7) Patroli yaitu Mobil khusus Patroli anggota PAM.
- 8) Jhon Deere dan JCB
- 9) Greder dan Excavator
- 10) ATV untuk meuuat material Divisi seperti Herbsida, Angkong dll.
- 11) SAKAI untuk meratakan latrit atau tanah.⁷⁹

g. Genzet dan pompa air

PT Sumur Pandanwangi memberikan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan mesin genzet dan mesin pompa air. Mesin genzet digunakan untuk penerangan atau instalasi listrik di lingkungan Emplasemen dan Divisi. Sedangkan mesin pompa air digunakan untuk mengalirkan air ke perumahan setiap hari.

h. Tower pemantauan api atau Jaga api dan pos jaga

Dalam rangka menjaga keamanan baik dalam hal kebakaran lahan maupun tindak kriminalitas, PT Sumur Pandanwangi memiliki tower pemadam api dan pos-pos penjagaan. Bangunan ini sangat bermanfaat bilamana terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, misal kebakaran hutan, pencurian, kekerasan dan lain-lain.

⁷⁹*Ibid.*

5. Jenis Pekerjaan Budidaya Tanaman Perkebunan⁸⁰

Berikut jenis pekerjaan budidaya tanaman perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Wangi di Seruyan.

a. Rawat Piringan Manual

Piringan adalah kegiatan membersihkan gulma dibagian bawah tanaman sawit dengan cara manual maupun *chemist*. Manual yaitu dengan mencabut, menggaruk atau membuat gulma di sekitar piringan pokok kelapa sawit dan harus bersih karena sebagai media pemberian pupuk organik dan anorganik. Sedangkan cara *chemist* yaitu kegiatan dengan cara menyemprot dengan menggunakan bahan, diantaranya *Gramaxone* dengan konsentrasi 0,5%.

b. Rawat Pasar Pikul Manual

Pasar pikul adalah jalan yang ada ditengah dua baris sawit yang digunakan untuk mempermudah pemupukkan dan pengangkutan buah ke TPH. Pasar pikul dibuat dengan lebar 1-1,5 m an panjang mengikuti lebar blok.

c. Rawat Gawangan Manual

Rawat Gawangan Manual merupakan suatu kegiatan pengendalian gulma yang berada di gawangan mati maupun gawangan hidup pada kebun kelapa sawit.

⁸⁰Wawancara langsung dengan Bapak HK, sebagai Kaur. Personalia dan Umum dan Sumber data dari PT. PT. Sumur Pandanwangi, Pada Hari Jum'at Tanggal 10 Maret 2017, di kantor PT. Sumur Pandanwangi.

d. Rawat Pasar Tengah Manual

Rawat Pasar Tengah Manual merupakan suatu kegiatan pengendalian gulma yang tumbuh di jalan kontrol yang letaknya tepat di tengah blok yang membujur dari utara ke selatan. Tujuannya adalah untuk mempermudah proses pengontrolan kerja pada blok tersebut.

e. Rawat TPH Manual

Tempat pengumpulan hasil (TPH) yaitu tempat yang digunakan untuk meletakkan dan menyusun buah hasil dari pemanen. Ukuran TPH adalah 2 m x 3 m.

f. Dongkel Anak Kayu

Dongkel Anak Kayu merupakan kegiatan pengendalian gulma jenis kayu kayuan dan kentosan yang tumbuh di lahan perkebunan kelapa sawit. Tujuannya adalah untuk mengurangi persaingan unsur hara terhadap tanaman.

g. Konsolidasi tanaman

Konsolidasi tanaman adalah kegiatan yang dilakukan untuk menginjetariskan tanaman yang mati, tumbang atau terserang hama dan penyakit.

h. Pengendalian hama (*Oryctes rhinoceros*)

Tujuannya adalah untuk mengurangi serangan Hama yang dapat merusak tanaman kelapa sawit.⁸¹

⁸¹*Ibid.*

i. Sensus Pokokkan

Sensus Pokokkan kelapa sawit adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai keadaan lahan yang sebenarnya dalam satu blok

j. Sensaus daun

Mengetahui keutuhan unsur hara yang dibutuhkan tanaman kelapa sawit.

k. Pemupukkan

Pupuk juga menggantikan unsur hara yang hilang karena pencucian dan terangkut melalui hasil panen (TBS) serta memperbaiki kondisi yang tidak menguntungkan atau mempertahankan kondisi tanah yang baik untuk pertumbuhan dan perkembangan kelapa sawit.

l. Panen

Panen merupakan kegiatan puncak dari pembudidayaan tanaman kelapa sawit. Karena pada dasarnya membudidayakan kelapa sawit adalah untuk di ambil buahnya atau sering kita sebut dengan tandan buah segar. Tujuannya adalah untuk memperoleh produksi TBS yang sesuai kriteria matang panen yang telah ditentukan oleh perusahaan.⁸²

⁸²*Ibid.*

6. Peraturan-peraturan di PT. Sumur Pandanwangi⁸³

Pasal 15

PEMBINAAN DAN SANKSI PELANGGARAN

- a. Karyawan yang melanggar peraturan perusahaan diberikan pembinaan atau sanksi berupa teguran lisan, tertulis, surat peringatan oleh atasan langsung dengan persetujuan atasan tidak langsung atau oleh pimpinan setempat.
- b. Jenis pembinaan dan Sanksi sebagaimana maksud pada ayat-1 pasal ini, antara lain:
 - 1) Pembinaan oleh atasan langsung (staf) dan atasan tidak langsung:
 - a) 1. Teguran langsung secara lisan.
 - b) 2. Teguran langsung secara tertulis.
 - c) 3. Surat peringatan I.
 - d) 4. Surat peringatan II.

Meliputi kelalaian atau kesalahan terkait teknik pekerjaan dan bilamana kesalahannya berat atau berulang atau tidak ada perbaikan maka dapat ikonsultasikan kepada pimpinan untuk mendapatkan peminaan berikutnya.
 2. Peminaaan oleh pimpinan setempat :
 - a) 1. Teguran langsung secara lisan.
 - b) 2. Teguran langsung secara tertulis.
 - c) 3. Surat peringatan I.

⁸³Wawancara langsung dengan Bapak HK, sebagai Kaur. Personalia dan Umum dan Sumber data dari PT. Sumur Pandanwangi, Pada Hari Rabu Tanggal 8 Maret 2017, di kantor PT. Sumur Pandanwangi.

- d) 4. Surat peringatan II.
- e) 5. Surat peringatan III.
- f) Pemberhentian sementara (*skorsing*).

Meliputi kelalaian, kesalahan terkait teknis atau pelanggaran berat dalam pekerjaan maupun kedisiplinan.

3. Akibat penerbitan surat peringatan, yaitu:
 - 1) SP I pembinaan sampai tiga bulan.
 - 2) SP II pembinaan sampai enam bulan.
 - 3) SP III pengawasan sampai enam bulan dan atau ditetapkan pemberhentian sementara (*skorsing*).⁸⁴
4. Penerbitan SP III wajib mendapatkan persetujuan Direksi, setelah yang bersangkutan diproses dan diminta keterangan oleh bagian terkait.
5. Pemberian semua surat peringatan dan sanksi melalui tertib administratif sampai kantor pusat.
6. Semua jenis surat peringatan dan sanksi berakibat penundaaan kenaikan pangkat atau jabatan sampai atas surat peringatan itu berlaku.
7. Penurunan golongan atau jabatan atau dinonaktifkan.
8. Pemberhentian “Dengan Hormat”.
9. Pemberhentian “Dengan Tidak Hormat”.

⁸⁴*Ibid.*

- c. Segala bentuk sanksi tertulis diterbitkan oleh bagian personalia dan dilakukan pembinaan oleh atasan langsung maupun tidak langsung dalam bentuk perbaikan serta arahan selanjutnya.
- d. Surat peringatan diberikan menurut urutan, kecuali untuk pelanggaran dengan klasifikasi kesalahan berat.
- e. Selama masa berlakunya surat peringatan, pemberian insentif kerajinan atau tunjangan staf mengacu pada ketetapan Direksi.
- f. Apabila seseorang karyawan diperingatkan atas kesalahan yang sama ataupun tidak maka perusahaan bisa memberikan sanksi yang lebih tinggi.
- g. Atasan langsung atau tidak langsung mempertimbangkan kriteria acara pemeriksaan dan tingkat kesalahan.

Pasal 16

TENTANG PENGUPAHAN DAN PENDAPATAN

- a. Perusahaan akan memberikan upah yang layak kepada karyawan sesuai dengan tingkat golongan dan jabatan karyawan.
- b. Pelaksanaan pemberian insentif kerajinan kepada karyawan didasarkan pada tingkat kehadiran dalam satu bulan dan mengacu pada SK Direksi.
- c. Karyawan yang mulai bekerja antara tanggal satu s/d tanggal lima belas hari bulan berjalan, dapat menerima gaji atau uang saku satu bulan penuh. Sedangkan yang masuk bekerja antara tanggal lima belas

s/d akhir bulan dalam satu bulan dapat dibayarkan setengah dari gaji atau uang saku pada bulan berjalan.

- d. Apabila karena suatu alasan, karyawan organik diberhentikan dari pekerjaannya maka pemberian gaji pada bulan tersebut dibayarkan penuh oleh perusahaan.

Pasal 18

KRITERIA PEMBAYARAN UPAH SELAMA SAKIT DAN TUNJANGAN SELAMA DITAHAN ALAT NEGARA

- a. Karyawan yang berhalangan hadir bekerja karena sakit dengan disertai Surat Keterangan para Medis Perusahaan atau Dokter yang ditunjuk oleh perusahaan, upah dibayarkan sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- b. Karyawan yang berhalangan hadir dikarenakan ditahan oleh alat Negara (sedang menjalani proses pidana), upah dibayarkan sesuai ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan.⁸⁵

Pasal 19

PENYESUAIAN SKALA GAJI

Penyesuaian skala gaji secara umum dapat dipertimbangkan menurut kebutuhan, antara lain:

- a. Nilai jabatan (*Job value*) dipasaran meningkat, karena sesuai atau berbagai sebab yang akan didasarkan pada penelitian berkala.

⁸⁵*Ibid.*

- b. Adanya kebijaksanaan pemerintah dibidang moneter yang mengakibatkan perubahan harga bahan-bahan pokok.
- c. Karena angka inflasi yang meningkat.
- d. Kemampuan dan perkembangan perusahaan.

Pasal 20

PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN

- a. Pemotongan gaji oleh perusahaan untuk pihak ketiga, hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari karyawan tersebut, kecuali untuk pemotongan ganti rugi atau denda kepada perusahaan, akibat perbuatan karyawan yang dapat menimbulkan kerugian perusahaan dimana nominal potongan tidak melebihi 50% dari gaji.
- b. Pemotongan gaji karena kewajiban pembayaran oleh karyawan yang berlaku untuk seluruh karyawan atau karena kewajiban Negara atau iuran peserta pada penyelenggaraan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundangan, dapat dilakukan tanpa surat kuasa karyawan.

Pasal 23

SARANA TRANSPORTASI

- a. Perusahaan tidak menyediakan kendaraan atau angkutan antar jemput bagi karyawan baik yang tinggal dalam maupun diluar komplek perusahaan.
- b. Pemberian sarana transportasi penunjang operasional kerja diatur melalui Surat keputusan Direksi.

- c. Perusahaan menyediakan sarana transportasi bagi karyawan untuk keperluan keinasan, perolehan serta kegiatan sosial terprogram yang diperlakukan sesuai tingkat kepentingan an kemampuan perusahaan, karywan yang berada dikantor sampit dan Jakarta akan menyesuaikan.

Pasal 24

PENGHASILAN DILUAR UPAH

Selain penghasilan yang diterima karyawan setiap bulan, maka perusahaan juga memberikan tunjangan berupa:⁸⁶

- a. THR keagamaan.
- b. Tunjangan lain yang sifatnya tidak tetap.

Pasal 30

PENERIMAAN LAYANAN KESEHATAN

Penerimaan layanan kesehatan perusahaan, antara lain:

- a. Karyawan, seorang istri dan tiga orang anak sah.
- b. Karyawati dengan status janda, anak-anaknya mendapat layanan kesehatan atau biaya dari perusahaan bila hak asuh anak berada padanya menurut keputusan pengadilan.
- c. Anak karyawan yang telah bekerja atau sudah mneikah di luar tanggung jawab perusahaan.
- d. Karyawan dan atau anggota keluarganya harus bersedia setiap saat diperiksa oleh dokter yang ditunjuk perusahaan.

⁸⁶*Ibid.*

Pasal 31

PENGGOLONGAN PELAYANAN KESEHATAN

Penggolongan pelayanan kesehatan di RSUD DR. Murjani Sampit sebagai berikut:

- 1.1 Golongan III Keatas : Kelas I dan sesuai klas manfaat Asuransi rekan.
- 1.2 SKU, Golongan I dan II : Kelas II.
- 1.3 Karyawan kontrak digolongkan sesuai penghasilan (mengacu pada BPJS).

Pasal 37

KETENTUAN TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN

KERJA

- a. Setiap Departemen wajib menerapkan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja).
- b. Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keelamatan dan Kesehatan Kerja) berpedoman pada ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.
- c. Ketentuan terhadap SMK3 (Sistem Manajemen Keelamatan dan Kesehatan Kerja) mengacu pada peraturan pemerintah No. 50 tahun 2012 dan perundangan yang berlaku.
- d. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan mengacu pada peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per2/MEN/1980.

- e. Karyawan wajib menggunakan atau memakai dan memelihara peralatan keselamatan dan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan.
- f. Guna keselamatan kerja karyawan, perusahaan menyediakan sebagai berikut pelindung kepala, pelindung mata, pelindung telinga, pelindung hidung dan mulut (masker), sarung tangan sesuai dengan jenis pekerjaannya, sepatu pengaman, pakaian kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya, ventilasi yang sempurna dan alat-alat pengaman untuk mesin-mesin sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan keselamatan kerja.
- g. Semua peralatan keselamatan dan kesehatan kerja yang isediakan adalah milik perusahaan yang harus dikembalikan pada perusahaan bilamana hubungan kerja terputus.⁸⁷

Pasal 38

PERLINDUNGAN TERHADAP KECELAKAAN KERJA

- a. Karyawan diikutsertakan kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- b. Perusahaan dan karyawan berusaha menciptakan kondisi kerja yang aman melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- c. Perusahaan menyediakan alat perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan keutuhan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

⁸⁷*Ibid.*

- d. Apabila seorang karyawan meninggal dunia karena kecelakaan kerja, ahli warinya menerima tunjangan-tunjangan seperti yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan.

Pasal 42

HAK CUTI KARYAWAN

- a. Cuti tahunan:
 - 1) Karyawan yang telah bekerja selama satu tahun secara terus menerus tanpa terputus kepadanya diberikan hak cuti tahunan selama dua belas hari kerja serta perjalanan. Proses pengambilan haknya melalui persetujuan atasan langsung dan pimpinan setempat melalui prosedur serta mekanisme yang berlaku. Lama waktu perjalanan cuti diatur berdasarkan surat keputusan Direksi.
 - 2) Hak cuti Tahunan akan gugur atau hangus, bilamana dalam waktu enam bulan setelah hak cuti mencapai dua belas hari kerja, karyawan tidak mempergunakan hak cutinya bukan karena alasan-alasan yang diberikan oleh perusahaan.⁸⁸
- b. Hak cuti tahunan berkurang, bila:
 - 1) Adanya ketentuan cuti bersama dari perusahaan.
 - 2) Karyawan melakukan ijin tidak aktif kerja bekerja pada hari kerja, selain dengan alasan sakit dan atau diluar ketentuan pasal 93 ayat 4 Undang-Undang no 13 tahun 2003.
- c. Cuti bersalin bagi karyawan wanita.

⁸⁸*Ibid.*

- 1) Cuti bersalin diberikan satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Cuti bersalin tidak berarti tiga bulan hak cutinya.
 - 2) Tidak diijinkan bekerja bagi karyawan yang hamil mendekati usia kedelapan kehamilan.
 - 3) Cuti bersalin berpengaruh pada insentif kerajinan atau tunjangan staf.
 - 4) Karyawan wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada perusahaan melalui Balai pengobatan atau klinik, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- d. Perjalanan religi (Haji, Umroh, ziarah yerusalem) melalui prosedur permohonan cuti sebagaimana mestinya.
 - e. Cuti menyelesaikan skripsi.
 - f. Pengambilan cuti melebihi waktu yang telah ditentukan perusahaan akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁸⁹

B. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui hasil penelitian mengenai Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Sumur Pandanwangi. Akan diuraikan dalam beberapa penyajian data dari pihak perusahaan yang menjadi subjek. Berikut ini hasil wawancara dan Kuesioner dari subjek penelitian tersebut:

⁸⁹*Ibid.*

1. Subjek

Nama : HK

Umur : 36 Tahun

Pendidikan : Sarjana Ekonomi (S1)

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Kaur. Personalia dan Umum

Bapak HK merupakan pemegang jabatan personalia di perusahaan perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi. Awalnya peneliti menanyakan kepada Bapak HK saat peneliti melakukan wawancara adalah: Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi apakah bulanan, mingguan atau harian, Bapak HK menjawab:

“Di PT. Sumur Pandanwangi sistem pembayaran upah pekerja dibayar perbulan baik yang KHL maupun yang tetap, untuk tanggalnya disini tidak bisa dipastikan kadang tanggal 7, 8, dan 9. Kalau dia bekerja ya kita harus bayar, kalau tidak bekerja ya kita tidak bayar. Pembayaran upah masih manual mbak, para pekerja datang ke kantor untuk mengambil sendiri upahnya.”

“Untuk dasar pengupahan upah perusahaan tetap menggunakan UUD, Upah minimum Kabupaten (UMK), seperti kemaren itu rapat dulu dari berbagai perusahaan, berbagai pekerja, rapat di kabupaten termasuk terkait himpunan karyawan untuk mengetahui upah minimumnya kabupaten, yang mana upah minimumnya itu sebesar Rp 2,478,000.00/bulan. Tapi kita diatas itu, kita usahakan jangan sampai dibawah. Jadi kita tidak menentukan, tapi kita tetap ke kabupaten dulu, soalnya di kabupaten seruyan dan yang di sampit beda. Untuk PERDA sendiri setau saya mengatur menyangkut tidak boleh mengupah dibawah UMK (Upah Minimum Kab upaten), kalau dibawah itu akan kena sanksi. Upah pekerja untuk SKU atau pekerja tetap upah atau gaji pokoknya sebesar Rp 2,478,000.00/bulan dan untuk KHL atau pekerja harian sendiri sebesar Rp 75,000.00/hari, kalau dulu masih Rp 65,000.00/bulan, Untuk KHL sendiri tetap dibayar perbulan.”

“Kewajiban pekerja di PT. Sumur Pandanwangi sendiri yang pastinya bekerja untuk perusahaan, dan untuk haknya sendiri kita memberi mereka hasil kerja berupa upah, serta fasilitas-fasilitas yang mereka dapatkan diantaranya itu berupa tempat tinggal, listrik, air gratis, sekolah gratis untuk anak-anak mereka ditambah dengan Bus sekolah untuk menjemput dan mengantarkan pulang anak-anak pekerja sekolah, pelayanan kesehatan, Jamsostek, Jaminan Kesehatan, pensiun, peralatan kerja, APD, Koperasi dan masih banyak lagi. Untuk peraturan perusahaan sendiri diantaranya para pekerja dilarang melakukan hal-hal yang dapat menurunkan nama baik perusahaan. Karyawan dilarang membawa nama perusahaan untuk kepentingan pribadi dan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan diberikan pembinaan atau sanksi berupa teguran lisan, tertulis, surat peringatan oleh atasan langsung dengan persetujuan atasan tidak langsung atau oleh pimpinan setempat.”⁹⁰

Pendapat Bapak HK pemegang jabatan personalia di perusahaan perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi tentang sistem pembayaran upah dibayarkan perbulan, akan tetapi untuk tanggal mereka tidak ada kepastian. Untuk upah Bapak HK mengatakan sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten), serta hak dan kewajiban mereka sudah menjalankannya sebagaimana yang sudah disebutkan diatas, untuk fasilitas mereka sudah memberikan yang terbaik dari segi tempat tinggal, sekolah gratis, air, listrik dan keamanan lingkungan perusahaan dan di lingkungan pekerja. PT. Sumur Pandanwangi juga mempunyai peraturan-peraturan dan sanksi bagi yang melanggar peraturan tersebut.

2. Subjek

Nama : AK
Pendidikan : SMK
Jenis Kelamin : Laki-laki

⁹⁰Wawancara langsung dengan Bapak HK, sebagai Kaur. Personalia dan Umum PT. Sumur Pandanwangi, Pada Hari Rabu Tanggal 8 Maret 2017, di kantor PT. Sumur Pandanwangi.

Jabatan : Kaur. AP (Administrasi Produksi).

Peneliti menanyakan kepada Bapak AK selaku Kaur. AP (Administrasi Produksi) bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi apakah bulanan, mingguan atau harian, beliau menjawab:

“Sistem pembayaran upah pekerja di sini dibayar bulanan. Untuk tanggalnya sendiri tidak tentu mbak yuli ya, antara tanggal 7, 8 dan 9. Upah pekerja untuk SKU itu Rp 2,478,000.00/bulan dan untuk KHL Rp 75,000.00/hari. Untuk basis (target) penen tergantung tahun tanam, Misalnya panen tahun tanam 100 janjang, ternyata dapat 150, maka akan ada hitungan premi basisnya Rp 4,000.00. Premi dia sudah melebihi basisnya maka preminya lebih Rp 4.00. Dia target 100 prestasi 150 maka ia dapat prestasi Rp 8,000.00 terus nanti ada juga brondolan (biji sawit yang lepas-lepas itu juga ada hitungannya).”

“Untuk harga-harga kebutuhan di akui atau tidak yang pasti lebih tinggi mbak, kalau dari perusahaan sendiri tidak ada mengasih bantuan, cuman dari perusahaan sendiri ada menyediakan koperasi Pandan Makmur. Jadi, para pekerja atau karyawan bisa membeli atau hutang dulu barang-barang yang dibutuhkannya dan nanti dipotong dari upah mereka. Pada saat gajiian juga perusahaan ada menyediakan pasar, dimana para penjual masuk ke perusahaan untuk berjualan, setiap penjualpun harus izin dulu keperusahaan. Bahkan Kalau kapan upah diberikan saja kami tidak tahu, malah duluan mereka yang tahu, jadi biasanya kalau ada pasar berarti kami akan gajiian. Ada kemungkinan salah satu dari mereka dikasih tau atau dihubungi oleh pihak keamanan atau manajemen. Bahkan ada juga yang udah buka padahal belum waktunya gajiian, jadi untuk tanggal pengupahan disini tidak pasti mbak, Jadi para pekerja bisa membeli barang-barang kebutuhan tanpa harus pergi jauh-jauhkan, belum lagi capeknya dan biaya yang dikeluarkan juga.”⁹¹

Pendapat Bapak AK selaku Kaur. AP (Administrasi Produksi) di PT. Sumur Pandanwangi tentang sistem pembayaran upah dibayarkan

⁹¹Wawancara langsung dengan Bapak AK, sebagai Kaur. AP (Administrasi Produksi), Pada Hari Sabtu tanggal 11 Maret 2017, di Kantor PT. Sumur Pandanwangi.

perbulan, untuk tanggalnya sendiri seperti yang dikatakan di atas tidak pasti, serta untuk nominal upah sendiri yang diterima pekerja SKU dan KHL sama dengan yang dikatakan oleh Bapak HK. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dibenarkan kalau harag-harga di lingkungan perusahaan sangat tinggi, dari perusahaan sendiri tidak ada memberi bantuan berupa bahan pokok atau yang lainnya untuk pekerja, dari perusahaan sendiri hanya ada menyediakan koperasi yang mana harga barang-barang di koperasi tersebut juga masih tinggi.

3. Subjek

Nama : SH
 Umur : 28 Tahun
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Jabatan : Kerani Divisi
 Pendidikan : SMK

Peneliti menanyakan kepada Ibu SH selaku kerani Divisi, bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi apakah bulanan, mingguan atau harian, beliau menjawab:

“Untuk sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi ini sendiri kami secara bulanan, baik yang KHL maupun yang SKU. Untuk pekerja lapangan sendiri salah satunya penetapan upah panen itu yang buat kanerani panen, dia habis muat itu nanti malamnya membuat laporan panen. Laporan panen paginya baru dicek. Kalaupun misalnya hari ini tanggal 13, berarti laporannya baru ada besok, baru direkap besok, setelah itu nantikan dicek mandor panen kan udah, benar atau gak pendapatan perorangnya berapa, baru nanti dicek sama konduktor setelah itu dari konduktor kan kekerani divisi untuk dibuat direkapnya, setelah

direkap nanti baru minta tanda tangan kekepala divisi, baru dikirim ke kantor besar, nanti di input sama AP, nah baru 1 bulan dibayarkan. Untuk tanggalnya tidak bisa dipastikan, disini susah tidak bisa diperkirakan, kalau dulu tanggal 5 tapi untuk tahun sekarang bisa tanggal 7 atau 10.”⁹²

Pendapat Ibu Sunarsih selaku kerani Divisi, di PT. Sumur Pandanwangi tentang sistem pembayaran upah sama saja dibayarkan perbulan serta untuk tanggalnya sama dengan keterangan Bapak HK dan bapak AK yaitu tidak ada kepastian tanggalnya.

4. Subjek

Nama : DM
 Umur : 21 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Agama : Islam
 Jabatan : Mandor Perawatan
 Pendidikan : SMK

Peneliti menanyakan kepada Bapak DM selaku mandor Perawatan, bagaimana dengan sistem target di perawatan, beliau menjawab:

“Target atau tidak target kalau di divisi III ini biasanya menyesuaikan kalau memang keadaan lahan bongkor atau parah kondisinya itu memaksimal waktu atau masalah jam kerja, jadi biasanya standarnya 5 jam kerja, itu dimaksimalkan dari jam 05:30 sampai 12:00 WIB, jadi \pm ada 6,5 jam kerja itu untuk mengatasi yang tidak target, kalau memang di maksimalkan jam kerja itu sampai habis, kalau memang benar tidak basis ya kita tetap dikasih 1 harga, dikarenakan ibaratnya sudah kerja dari pagi sampai siang kalau tidak dikasih satu hargakan kasian, jadi upah tetap Rp 75,000.00 asalkan ada alasan yang jelas misalkan yaitu anjaknya yang bongkorlah, jangan sampai tidak target karena kebanyakan

⁹²Wawancara langsung dengan Ibu SH selaku kerani Divisi di PT. Sumur Pandanwangi, Pada Hari Senin tanggal 13 Maret 2017, di Kantor Divisi PT. Sumur Pandanwangi.

istirahat, sering telat, apalagi kalau orang dulu (orang tua), disesuaikan misalnya target 10 dia dapat 5 ya dikasih setengah harga saja Rp 37,500.00. Kalau lembur untuk saat ini tidak ada karenakan tanaman sudah besar, kalau tahun kemaren masih ada. Kalau anjak bagus atau ringan tidak target ya di kasih hasilnya saja.”⁹³

Pendapat Bapak DM selaku mandor Perawatan, di PT. Sumur Pandanwangi dalam bekerja menggunakan sistem target, target di berikan untuk perhitungan upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan hasil kerjanya. Target atau tidak target menyesuaikan keadaan lahan, kalau bongkor atau parah kondisinya itu memaksimal waktu atau masalah jam kerja. kalau di maksimalkan jam kerja itu sampai habis, kalau memang benar tidak basis pekerja tetap diberikan upah sesuai yaitu Rp 75.000.00-, dengan alasan yang jelas.

5. Subjek

Nama : HD
 Umur : 24 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Agama : Islam
 Jabatan : Krani Panen
 Pendidikan : SMK

Peneliti menanyakan kepada Bapak HD selaku Krani Panen, berapa hitungan Basis untuk pemanen sendiri baik yang SKU dan KHL, beliau menjawab:

⁹³Wawancara langsung dengan Bapak DM selaku mandor Perawatan PT. Sumur Pandanwangi, Pada Hari Senin tanggal 13 Maret 2017, di Kantor Divisi PT. Sumur Pandanwangi.

“Basis untuk pemanen sendiri baik yang SKU dan KHL sudah ada aturannya, untuk SKU tahun tanam tahun 2007 basisnya 145, tahun 2008 basisnya 160, tahun 2009 basisnya 170, tahun 2010 basisnya 180, tahun 2011 basisnya 180. Untuk yang KHL tahun tanam tahun 2007 basisnya 125, tahun 2008 basisnya 140, tahun 2009 basisnya 150, tahun 2010 basisnya 170, tahun 2011 basisnya 170, untuk upah rill dari hasil yang mereka panen.”⁹⁴

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak HD selaku Krani Panen, di PT. Sumur Pandanwangi pekerja harus menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan target basis yang di berikan oleh perusahaan sesuai tahun tanam, apabila pekerja tidak basis maka upah mereka tidak semua di berikan, sesuai dengan hasil kerja saja.

Untuk mengetahui hasil penelitian selanjutnya mengenai Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Sumur Pandanwangi. Akan diuraikan dalam beberapa penyajian data dari pekerja PT. Sumur Pandanwangi yang menjadi subjek.

Berikut ini hasil wawancara dan Kuesioner dari subjek penelitian tersebut:

1. Subjek

Nama	: SP
Umur	: 37 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Status Pekerjaan	: Pemanen (SKU)
Lama Bekerja	: 3 tahun lebih

⁹⁴Wawancara langsung dengan Bapak HD selaku Krani Panen, Pada Hari Kamis tanggal 09 Maret 2017, di PT. Sumur Pandanwangi.

Pendidikan : SD

Status : Sudah berkeluarga.

Peneliti menanyakan kepada Bapak SP bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi, beliau menjawab:

“Sistem pembayaran upah di sini bulanan, untuk tanngalnya bisa 6, 7, 8, 9, dan 10 tidak pasti kapannya mbak. Kalau maunya saya sendiri ya ada kepastian dari perusahaan untuk tanggal pengupahannya itu, biar tidak resah atau menebak-nebak untuk tanggal pengupahan itu. Untuk masalah upah tidak ada diberi tahu, tahunya pas tutup buku, baru proses istilahnya dari tanggal 1 sampai tanggal 30. Selama 4 hari penggabungan barudapat upah, pas menerima upah itu saja kita baru tau berapa upah kita. Masalahnya Kalau dihitung sendiri saja kami tidak bisa, karena ada koma-komanya, tau bersih saja pas nerima upah itu. Misalnya untuk perbasis ada, cuman kalau disini tidak tentu tergantung tahun tanamnya dan hari efektif. Insentif yang diberikan pihak perusahaan kepada para pekerja itu seperti premi, kerajinan dan brondolan.”

“Waktu masuk tidak ada mengisi formulir pendaftaran mbak, yang penting masukkan identitas kantor, nantinya pihak kantor mengajukan kantor pusat, disini tidak seruwet seperti diperusahaan lain mbak.”

“Upah pekerja tetap (SKU) tidak pasti ada Rp 2,478,000.00/bulan, itu kalau hari efektif atau hari masuk, sekarang basis atau tidak basis gaji pokok tetap, jadi ibaratnya gaji pokok cuma ditulisan saja, ibaratnya orang sini lagi tidak terima dengan keadaan buah di sini, mau lanjut atau berhenti. Kalau masalah denda untuk pemanen seperti buah mentah itu dendanya Rp 5,000.00/biji, buah matang tertinggal dendanya Rp 10,000.00, padahal 1 janjang kalau premi cuma Rp 350.00. Harusnya itu perlu diperhitungkan meskipun itu sudah umum di perusahaan, tapi apakah tega. Upah yang diterima sekarang minim, kalau ibaratnya dari tahun kemaren sampai sekarang susah artinya itu harus benar-benar ekstra hematlah, dari perusahaan tidak ada bantuan, tapi dari perusahaan ada menyediakan koperasi, jadi kami bisa ambil barang dulu, nanti dipotong dari upah itu mbak, untuk harga ya tetap mahal, tapi enakya itu bisa ngambil barang dulu. Kadang juga sering ngutang ke tetangga, warung sama yang bisa jualan keliling itu.”

“Untuk hak yang kami terima selain upah itu ya mbak dari perusahaan Alhamdulillah sudah cukup, mulai dari fasilitas yang di dapat seperti rumah ini, listrik, air, serta anak-anak sekolah gratis mbak, cuman buku-buku dan peralatan sekolah saja yang kami tanggung. Untuk pulang pergi sudah ada bus sekolah dari perusahaan. Untuk kesehatan kami disini mendapat tanggungan kesehehatan BPJS Kesehatan, Pensiun, dan Jamsostek juga dapat itu khusus untuk pekerja yang SKU saja.”⁹⁵

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak SP selaku Pemanen (SKU) di PT. Sumur Pandanwangi mengatakan bahwa sistem pembayaran upah di PT. Sumur Pandanwangi di bayar bulanan, akan tetapi untuk tanggalnya tidak ada kepastian, dan mereka juga tidak mengetahui dengan pasti berapa upah yang diterima, nominal upah diketahui saat menerima upah tersebut. Mereka juga mengeluhkan tentang denda yang di berikan kepada pemanen yang melakukan kesalahan seperti memanen buah mentah, buah matang yang tertinggal yang menurut mereka denda tersebut terlalu besar dibanding dengan mereka premi yang hanya di menerima Rp 350,00-. Bapak SP menyebutkan bahwa beliau tidak ada mengisi formulir pendafran kerja dan hanya menyerahkan identitas diri. Untuk harga-harga kebutuhan juga disebutkan sangat tinggi.

2. Subjek

Nama	: YD
Umur	: 27 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam

⁹⁵Wawancara langsung dengan Bapak SP selaku Pemanen (SKU), Pada Hari Kamis tanggal 09 Maret 2017, di PT. Sumur Pandanwangi.

Status Pekerjaan : Pemanen (SKU)

Lama Bekerja : 3 tahun lebih

Pendidikan : SD

Status : Sudah berkeluarga.

Peneliti menanyakan kepada Bapak YD selaku Pemanen (SKU), bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi, beliau menjawab:

“Disini upah terimanya bulanan, sekarang paling cepat tanggal 7, tidak pasti juga kapannya mbak, kalau saya ya liat orang, kalau orang pada kekantor rame-rame ya saya kesana juga pasti ngambil upah itu. Maunya saya sama dengan pekerja lain kalau bisa ya upah cepat di bayar, kita juga banyak keperluan yang harus dibayar. Untuk hasil upah tergantung kita mengeluarkan tenaga itu mbak, jadi tidak bisa sama. Semakin banyak hasilnya semakin banyak juga upahnya. Tapi kan kalau sekarang istilahnya itu upah minim karena antara produksi buah sama target itu, kalau saya bagi pemanen disuruh ambil harus 165 janjang, kalau dulu masih terasa ringan, tapi sekarang sudah terasa berat, istilahnya upah sama waktu tambah. Dulu upah murah tapi hasil yang di dapat banyak, kalau sekarang untuk hasil di dapat pendapatan lebih yang dulu dari pada sekarang. Kalau lebih target iya ada dapat premi dari perusahaan. Untuk SKU jam kerjanya sendiri tidak ada batas, kemauan dari perusahaan jam 06:00 pagi sudah berangkat, sampai tergantung buahnya, maksimal sampai jam 04:00 sore. Tapi liat kondisi buah juga, pas buah banyak jam 04:00 sore sudah pulang. Tapi kalau tidak ada buah jam 9 atau jam 10 tidak apa-apa asal target blok yang harus dipanen itu selesai.”

“SKU Panen upahnya ya Rp 2,478,000.00/bulan. Ada tambahannya juga ya seperti premi itu tadi, tapi juga ada potongan-potongannya, jadi saya tidak tau juga berapa upah saya itu, kadang tiap bulan itu beda-beda juga, tergantung hasil kerja kita juga mbak.”

“Kalau kebutuhan hidup keluarga dengan harga-harga kebutuhan sangat tinggi seperti ini Alhamdulillah ya dicukup-cukupkan saja. Untuk nabung mencari lebih itu harus benar-benar hemat. Karena seperti yang saya bilang tadi untuk tahun kemaren dan sekarang itu produktifitas buah itu lagi kurang, tidak sebanyak yang dulu itu,

jadi buat target itu ya harus benar-benar ekstra lah mbak, untuk harga-harga disini ya memang mahal-mahal, dari perusahaan tidak ada bantuan mbak, cuman ada koperasi saja, disitu biasanya kita bisa ambil barang dulu, itu salah satu potongan yang akan di kurangi dari gaji kita buat nutupi hutang itu.”

“Hak pekerja sini ya semuanya sama di pinjami rumah, karena kan saya sendiri dari luar daerah, saya punya keluarga juga, anak-anak sekolah gratis gak ada bayar-bayarlah untuk bulanan itu cuman untuk perlengkapan sekolah saja yang bayar, listrik, air juga gratis, tapi disini tidak 24 jam selalu menyala listriknya, ada jam-jamnya juga buat listriknya menyala, dari jam 06:00 sore sampai jam 11:00 malam, nanti hidup lagi pas jam 4 sampai jam 5. Kalau air 1 kali sehari ngalirnya biasa jam 05:00 sore \pm 1 jam saja.”⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak YD selaku Pemanen (SKU) di PT. Sumur Pandanwangi mengatakan bahwa sistem pembayaran upah di PT. Sumur Pandanwangi di bayar bulanan, dan hal tersebut sama dengan yang dikatakan oleh pekerja sebelumnya bahwa tidak ada ketetapan terhadap tanggal pembayaran upah. Padahal pekerja menghendaki adanya ketetapan pasti untuk tanggal penggajian, dan menurut Bapak YD untuk tahun sekarang meskipun gaji lebih tinggi dari tahun kemaren, untuk upah yang di terima sama saja, karena faktor produksi buah yang kurang, sehingga untuk mencapai penghasilan yang lebih itu perlu ekstra mengeluarkan tenaga. Hasil wawancara peneliti dengan Bapak YD Berdasarkan upah yang diterima tersebut sudah bisa mencukupi kebutuhan hidup keluarga meskipun harga-harga kebutuhan mahal, dari pihak perusahaan sendiri ada menyediakan koperasi yang bisa digunakan oleh semua pekerja untuk memenuhi kebutuhan dan akan di

⁹⁶Wawancara langsung dengan Bapak YD selaku Pemanen (SKU), Pada Hari Jum'at tanggal 10 Maret 2017, di PT. Sumur Pandanwangi.

potong dari upah pekerja sendiri. Untuk fasilitas yang di terima pekerja sendiri sudah cukup, baik dari segi rumah, kesehatan dan lainnya sebagai mana yang disebutkan di atas.

3. Subjek

Nama : SM

Umur : 30 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Status Pekerjaan : Pemuat (SKU)

Lama Bekerja : 3 tahun lebih

Pendidikan : SD

Status : Sudah berkeluarga.

Peneliti menanyakan kepada Bapak SM bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi, beliau menjawab:

“Kalau sistem pembayaran upah di perusahaan ini bulanan tanggalnya tidak pasti kadang tanggal 7, 8 atau 9. Kalau saya ya pengennya ada kepastian lagi dari perusahaan untuk tanggal pengupahan itu sendiri. Tapi mungkin dari perusahaan ada alasan lain juga ya mbak, jadi kami tidak bisa apa juga yang penting ya gaji setiap bulan dibayar saja lah.”

“Untuk Masuk bekerja di PT. Sumur Pandanwangi, Rasanya tidak ada mbak kalau mengisi formulir pendaftaran itu. Kalau upah untuk pemuat (SKU) itu sebesar Rp 2,478,000.00/bulan. Kalau tahun 2016 gajihnya 2,311.000,00/bulan, ada kenaikan untuk tahun ini.”

“Upah yang saya terima Alhamdulillah sangat mencukupi, karena istri juga ikut bekerja sebagai pekerja harian mbak. Untuk harga-harga kebutuhan kalau diperusahaan memang mahal-mahal, dan kalau hutang-berhutang itu memang mayoritas disini memang seperti itu, hutang dulu di warung nanti baru dibayar pas sudah

dapat upah, kadang juga ngambil barang dulu dikoperasi, nanti tinggal potong dari upah. Untuk di koperasi sendiri harga memang tetap mahal, cuman enakya itu ya bisa ambil barang yang jadi keperluan kita itu.”

“Untuk hak yang diberikan perusahaan kepada pekerja, menurut saya sendiri sudah sangat cukuplah, rumah ini juga dipinjamkan selama kita masih bekerja disini, untuk Jamsostek, kesehatan juga ada dan yang baru ini juga pensiunan.”⁹⁷

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak SM selaku Pemuat (SKU) di PT. Sumur Pandanwangi mengatakan bahwa sistem pembayaran upah di PT. Sumur Pandanwangi di bayar bulanan, akan tetapi sama dengan pekerja lainnya bahwa untuk tanggalnya bapak SM tidak mengetahui. Bapak SM juga mengatakan sambil menunggu upah mereka biasanya berhutang dulu di koperasi, warung-warung, tetangga karena sudah juga menjadi kebiasaan mereka untuk hutang-berhutang, kalau sudah dapat upah baru bayar. Berdasarkan pengakuan bapak SM upah yang di terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena istrinya juga bekerja sebagai pekerja KHL. Untuk fasilitas yang diberikan sudah cukup terpenuhi semua.

4. Subjek

Nama	: TK
Umur	: 40 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Status Pekerjaan	: Pasar Tengah (KHL)

⁹⁷Wawancara langsung dengan Bapak SM Pemuat (SKU), Pada Hari Jum'at tanggal 10 Maret 2017, di PT. Sumur Pandanwangi.

Lama Bekerja : 3 Tahun
 Pendidikan : SD
 Status : Sudah berkeluarga.

Peneliti menanyakan kepada Bapak TK bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi, beliau menjawab:

“Sistem pembayaran upahnya di sini perbulan mbak, SKU dan KHL sama saja dibayarnya perbulan, untuk tanggalnya tidak menentu kadang tanggal 6, 7, bisa juga sampai tanggal 9. Dulu Tidak ada mbak, langsung daftar saja menyerahkan identitas. Untuk upah sekarang Rp 75,000.00/hari, kalau dulu Rp 65,000.00/hari. Paling banyak Rp 3,500.000.00/bulan tapi sering sekitar Rp 2,000,000.00/bulan saja. Jam kerja mulai jam 06:00 WIB sampai jam 11:00 WIB, itu gak pasti juga, kadang bisa dari jam 06:00 WIB sampai 01:00 WIB dan gaji tetap. Kalau pekerja harian seperti saya ini ya cuman dapat upah saja, untuk hak-hak yang lain tidak ada mbak, seperti insentif tidak ada juga, jadi ya cuman upah to.”⁹⁸

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak TK selaku pekerja Pasar Tengah (KHL) di PT. Sumur Pandanwangi mengatakan bahwa sistem pembayaran upah di PT. Sumur Pandanwangi di bayar bulanan, untuk tanggal beliau tidak mengetahui, biasanya dari tanggal 5-10, di situ tidak disebutkan tanggal pasti penggajian tersebut. Waktu pendaftaran beliau mengatakan tidak ada mengisi formulir, hanya menyerahkan kartu identitas saja. Bapak TK selaku pekerja Pasar Tengah (KHL) untuk gaji beliau menyebutkan bahwa gajinya sebesar Rp 75,000.00/hari, Jam kerja mulai jam 06:00 WIB sampai jam 11:00 WIB, dan bisa juga lebih dari jam tersebut dengan gaji tetap. Untuk hak yang

⁹⁸Wawancara langsung dengan Bapak TK Pasar Tengah (KHL), Pada Hari Jum'at tanggal 10 Maret 2017, di PT. Sumur Pandanwangi.

diberikan pihak perusahaan kepada pekerja harian adalah berupa upah dan THR tiap tahun, selain itu mereka tidak mendapatkan apa-apalagi.

5. Subjek

Nama : AM
 Umur : 30 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Agama : Islam
 Status Pekerjaan : Pemanen (SKU)
 Lama Bekerja : 3 Tahun lebih
 Pendidikan : SD
 Status : Sudah berkeluarga.

Peneliti menanyakan kepada Bapak AM bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi, beliau menjawab:

“Sistem pembayaran upah disini sih bulanan mbak, untuk tanggal pembayaran upah disini tidak pasti, tidak bisa diharap cepat mbak kadang tanggal 8 baru gaji. Jadi, sudah terbiasa ya maklum saja yang penting di bayar upahnya, cuman kalau jujur ya pengen cepat juga mbak, karena makin lama upah dibayar makin banyak juga hutang. Seingat saya dulu tidak ada mbak mengisi formulir, lupa sudah saya sudah lama.”

“Kalau upah untuk pemuat (SKU) itu sebesar Rp 2,478,000.00/bulan. Ada juga premi hadirnya dalam 1 bulan, kalau dalam satu bulan hadir terus diluar dari hari libur ya dapat premi hadirnya. Di sini kalau manen ada dendanya juga mbak, misalnya kalau keambil buah yang busuk itu dendanya Rp 10.000.00/biji dan kalau masih mentah Rp 5,000.00/biji. Bila ketahuan kita silang (x), jadi bawa keluar disilang (x) di buahnya, jadi ketahuan berapa jangjang kesalahan.”

“Untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarga dengan keadaan harga-harga kebutuhan seperti ini ya Alhamdulillah masih cukup, karena istri juga kerja harian. Di sini sudah biasa mbak kalau

ngutang-ngutang itu, gak diwarung, sama tetangga juga, kadang sama orang yang sering jualan keliling disini itu biasa juga ngutangnya, pas sudah dapat upah bayarnya. Untuk harga jelas kalau disini mahal mbak, hitung-hitung kalau belanja keluar itu sama saja, belum lagi bensin ya baiknya beli disini saja, kecuali memang kalau barang yang dicari itu memang tidak ada disini ya terpaksa beli keluar. Kalau dari perusahaan tidak ada bantuan seperti beras itu tidak ada mbak, berharapnya sih ada mbak hitung-hitung ngurangi iaya pengeluaran juga.”

“Untuk hak yang SKU sama aja semua mbak, rumah gratis gak ada bayar, listrik, air, kesehatan juga ditanggung kalau ada sakit bisa di bawa ke klinik untuk di periksa, semua keluarga bisa dari istri, anak bisa, tidak ada pungutan biaya lagi, untuk Jamsostek, jaminan kesehatan ada juga, sama pensiun sudah ada. Anak-anak juga sekolahnya gratis tidak ada pungutan biaya yang perbulan itu, taunya cuman beli peralatan sekolahnya saja.”⁹⁹

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak AM selaku pekerja Pasar Tengah (KHL) di PT. Sumur Pandanwangi mengatakan bahwa sistem pembayaran upah secara bulanan, akan tetapi sama seperti yang dikatakan oleh pekerja lainnya, bahwa untuk tanggalnya tidak ada kepastian, Bapak AM sendiri mengharapkan adanya percepatan atau penetapan pasti untuk tanggal penggajian itu sendiri. Bapak AM mengatakan bahwa untuk kebutuhan mereka sudah terpenuhi, karena mereka bekerja berdua. Untuk fasilitas yang di berikan pihak perusahaan kepada bapak AM menurut bapak sendiri sudah cukup, semua fasilitas di sediakan dengan gratis.

6. Subjek

Nama : MY

Umur : 27 Tahun

⁹⁹Wawancara langsung dengan Bapak AM Pemanen (SKU), Pada Hari Jum’at tanggal 10 Maret 2017, di PT. Sumur Pandanwangi.

Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Status Pekerjaan : Piringan (KHL)
 Lama Bekerja : 3 Tahun
 Pendidikan : SD
 Status : Sudah berkeluarga.

Peneliti menanyakan kepada Ibu MY bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi, beliau menjawab:

“Upah di bayarnya sebulan sekali mbak, untuk tanggal tergantung dari perusahaan, tidak pasti kalau tanggal mbak, untuk upah saya KHL pekerja harian Rp 75.000.00-/hari, tapi upahnya tetap dibayar perbulan. Jam kerjanya itu 05:30 WIB sampai jam 12:00 WIB siang. Kalau piringan itukan membersihkan di sekeliling pohon sawit itu, sehari kadang di target kadang gak juga. Tapi biasanya di targetin mbak, 80 pokok sampai jam 12:00 WIB. Tapi kadang-kadang saja, kadang cuman 50, 60, 70 pokok sampai jam 12:00 WI siang. Dalam seminggu 6 hari kerja. Untuk KHL cuman dapat upah sama THR mbak tiap tahunnya, kalau yang lainnya tidak dapat, itu khusus SKU saja pekerja tetap. Saya bekerja juga bantu suami, rumayanlah mbak sebulan bisa bantu-bantu pendapatan suami. Kalau kebutuhan Alhamdulillah selama ini terpenuhi saja mbak, ya memang di sini harga-harag mahal, mau gimana lagi ya mbak, mau gak mau kita tetap beli semua kebutuhan di sini. Untuk bantuan tidak ada di sini mbak, kalau ada ya syukur sekali lah mbak. Untuk upah ya mak kalau di sini memang murah, kalau pekerja harian di perusahaan lain itu sudah Rp 85.000.00.”¹⁰⁰

Pendapat ibu MY upah dibayarkan perbulan tapi untuk tanggalnya juga tidak menentu. Pekerja KHL piringan di beri target seperti yang disampaikan oleh ibu MY tersebut menurut ibu MY upah di perusahaan ini masih rendah karena di perusahaan lain upah mencapai Rp 85.000.00-.

¹⁰⁰Wawancara langsung dengan Ibu MY Piringan (KHL), Pada Hari Sabtu tanggal 11 Maret 2017, di PT. Sumur Pandanwangi.

Untuk hak yang diterima ibu MY hanya upah dan THR saja. Untuk harga-harga kebutuhan di akui di lingkungan perusahaan memang mahal-mahal. Jadi, mau tidak mau mereka tetap membeli apa yang ada di sana.

7. Subjek

Nama : AD
 Umur : 27 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Agama : Islam
 Status Pekerjaan : Pemanen (SKU)
 Lama Bekerja : 3 Tahun lebih
 Pendidikan : SD
 Status : Sudah berkeluarga.

Peneliti menanyakan kepada Bapak AD bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi, beliau menjawab:

“Sistem pembayaran upah di sini bulanan SKU dan KHL sama saja, dibayarnya bulanan, untuk tanggal tidak menentu mbak tergantung pihak perusahaan maunya tanggal berapa, kalau saya ya pengennya cepat lah, apalagi sekarang penghasilan kurang ya mbak, gak kaya dulu lagi. Jadi gaji bulan sebelumnya itu ya cepet juga habisnya, jadi kalau gaji lama di bayarnya kasian kami juga. Untuk upah tiap bulannya tidak sama mbak tergantung hasil kerja dan potongan-potongan lainnya. Kalau untuk memenuhi kebutuhan ya selama ini terpenuhi saja kaya makan, pakaian, kebutuhan anak-anak, saya dan istri. Kalau di perusahaan memang mahal-mahal mbak, kan mereka juga ngambil barangnya jauh, kalau kami ya terpaksa beli di sini saja hitung-hitung kalau keluar juga sama saja pengeluarannya bisa lebih juga. Untuk hak yang saya terima bisa dibilang cukup lah mbak, tempat tinggal, listrik, sekolah anak. Meskipun dengan penghasilan sekarang yang agak menurun.”¹⁰¹

¹⁰¹Wawancara langsung dengan Bapak AD selaku pemanen (SKU) Pada Hari Sabtu tanggal 11 Maret 2017, di PT. Sumur Pandanwangi.

Pendapat Bapak AD tentang sistem pembayaran upah sama seperti yang dikatakan oleh pekerja lainnya yaitu tidak menentu, semua tergantung pihak perusahaan. Untuk pekerja sendiri hendaknya lebih dipercepat atau adanya ketetapan untuk tanggal penggajian tersebut. Untuk upah sendiri tiap pekerja tidak sama, tergantung dengan hasil kerja. Kalau untuk memenuhi kebutuhan masih bisa terpenuhi atau cukup, tapi untuk lebih dengan keadaan buah yang sekarang menurut hasil wawancara peneliti dengan bapak AD perlu menghemat, bahkan bisa habis dalam 1 bulan itu juga. Untuk hak-hak yang diberikan perusahaan kepada pekerja seperti bapak AD mengatakan cukup.

8. Subjek

Nama	: AT
Umur	: 31 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Status Pekerjaan	: Pemanen (SKU)
Lama Bekerja	: 3 Tahun lebih.
Pendidikan	: SD
Status	: Sudah berkeluarga.

Peneliti menanyakan kepada Bapak AT bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi, beliau menjawab:

“Di bayarnya bulanan. Tidak menentu mbak kadang ya 8, 9, 10. Untuk SKU Panen upahnya itu Rp Rp 2,478,000.00/bulan, kadang juga yang diterima tidak pasti mbak, soalnya banyak potongan-potongan ini itu, kaya jamsostek, kesehatan, denda salah panen,

dan potongan-potongan lainnya mbak. Kita tinggal terima bersihnya saja lagi. Untuk jam kerjanya bebas, yang penting targetnya tercapai dalam 1 hari tergantung tahun tanam, biasa dari jam 06:00 WIB dan jam 08:00 WIB berangkatnya.”

“Dulu itu kan saya diajak temen juga, cuman nganter identitas diri, kalau gajihnya berapa ya saya dengar-dengar dari yang lain saja. Kalau sekarang sudah tahu, cuman ya itu tadi untuk gaji tiap bulan beda-beda tergantung hasil yang di dapat juga.”

“Kalau untuk kebutuhan terpenuhi karena istri saya juga bekerja dan yang penting itu pas gajihan ya membeli kebutuhan dulu untuk satu bulan kedepan, kaya beras, minyak goreng, bahan-bahan dapur semua kebutuhan yang diperlukan lah mbak di beli. Kalau masalah harga yang pasti mahal disini mbak, tidak dikoperasi, warung, pasar dan yang biasa jualan keliling masuk daerah perusahaan ini sama saja. Pengennya sih kalau ada pemberian dari perusahaan ya bagus lagi, hitung-hitung sedikit ngurangin pengeluaran juga atau ya ada pasar murah, 1 kali dalam sebulan ya gak papa.”

“Hak yang kami dapat disini terutama upah, walaupun ya tanggal gajihannya itu tidak pasti, fasilitas-fasilitas kaya rumah, listrik, air, periksa kesehatan di Klinik gratis mbak, untuk jaminan kesehatan, jamsostek, pensiun di potong dari gaji kita. Untuk bantuan berupa bahan pokok dari perusahaan tidak ada mbak, adanya koper asi yang membantu kalau kita perlu enakanya itu ambil barang nanti bayarnya pas pengupahan dipotong, anak-anak sekolahnya gratis dan premi juga ada.”¹⁰²

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak AT untuk sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi sendiri bulanan dan untuk tanggal tidak ada kepastian, serta pekerja sendiri banyak mengeluhkan dengan banyaknya potongan-potongan serta pekerja sendiri mengatakan tidak ada melakukan perjanjian kerja, sehingga untuk upah mereka hanya tahu dari pekerja lainnya. Harga-harga di perusahaan di akui oleh bapak AT sendiri mahal-mahal, Bapak AT mengharapkan

¹⁰²Wawancara langsung dengan Bapak AT Pemanen (SKU), Pada Hari Sabtu tanggal 11 Maret 2017, di PT. Sumur Pandanwangi.

adanya bantuan atau pasar murah. Untuk fasilitas yang diberikan pihak perusahaan kepada bapak AT sudah cukup karena mereka tidak ada mengeluarkan biaya untuk tempat tinggal, air, listrik dan lain sebagainya.

9. Subjek VII

Nama : HA
 Umur : 36 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Agama : Islam
 Status Pekerjaan : Pemanen (SKU)
 Lama Bekerja : 3 Tahun lebih.
 Pendidikan : SD
 Status : Sudah berkeluarga.

Peneliti menanyakan kepada Bapak HA bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi, beliau menjawab:

“Sistemnya itu bulanan mbak ngambil upahnya itu di kantor bawah sana, kalau upah sendiri tidak tentu tergantung buah. Kalau upah pokoknya Rp 2,478,000.00/bulan ditambah dengan basis dan juga ada potongan-potongan lagi kaya potongan untuk jamsostek, kesehatan itulah mbak. Kalau gajihnya tau terima aja, untuk tanggalnya sendiri tidak pasti disini, paling cepat untuk sekarang tanggal 7 an. Kalau dulu tanggal 5 sudah ambil upah. Bagi pekerja ya maunya pasti pengen cepat dapat upah, kita kan kerja, untuk menuhi kebutuhan kita juga. Untuk daftar di sini ya rasanya cuman nunjukin identitas diri saja, tidak ada perjanjian lain-lain lah, sudah di terima ya ikutin peraturan dari perusahaan saja seperti apa sampai sekarang.”

“Untuk memenuhi kebutuhan kalau cukup ya dicukup-cukupkan mbak, tapi kalau sekarang memang susah untuk mencapai target, karena produksi buahnya juga. Untuk harga kalau disini memang mahal-mahal, jadi kalau upah itu kami langsung beli banyak mumpung ada uangnya mbak. Kalau dari perusahaan gak ada

bantuan mbak. Koperasi disini ada tapi untuk harga sama saja mbak masih tinggi.”

“Kalau ditanya masalah hak menurut saya sepertinya cukup lah, sama dengan perusahaan lain, karena dari rumah kami dipinjami, kalau dari yang luar daerah, seperti saya ini kan dari luar daerah jadi dipinjami rumah, listrik, air gratis, untuk anak sekolah juga gratis, memang setau saya setiap perusahaan itu harus menyediakannya mbak.”¹⁰³

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak HA bahwa sistem pembayaran di PT. Sumur Pandanwangi yaitu sama dengan keterangan dengan pekerja lainnya yaitu bulanan dan untuk tanggal mereka juga tidak mengetahui dengan pasti. Menurut peneliti sendiri padahal mereka menginginkan adanya tanggal kepastian untuk upah. Karena tingginya harga-harga kebutuhan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari memaksa mereka untuk melakukan hutang atau mengambil barang di koperasi dan nantinya dari upah mereka tersebut akan dipotong. Kemudian dalam hal mencukupi kebutuhan sehari-hari bapak HA mengatakan cukup, karena untuk tahun ini hasil produksi buah di PT. Sumur Pandanwangi sedang menurun sehingga berpengaruh terhadap pendapatan mereka. Untuk hak yang mereka dapatkan sebagaimana hasil wawancara peneliti bapak HA mengatakan sudah terpenuhi.

10. Subjek VIII

Nama : RA
Umur : 38 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki

¹⁰³ Wawancara langsung dengan Bapak AT Pemanen (SKU), Pada Hari Sabtu tanggal 11 Maret 2017, di PT. Sumur Pandanwangi.

Agama : Islam
 Status Pekerjaan : Pemanen (SKU)
 Lama Bekerja : 3 Tahun lebih.
 Pendidikan : SD
 Status : Sudah berkeluar ga.

Peneliti menanyakan kepada Bapak RA bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi, beliau menjawab:

“Sistem pembayaran upah disini bulanan mbak, kalau tanggal dulu sih tanggal 5 ya, kalau sekarang paling cepat tanggal 7 bisa juga tanggal 9 atau 10 gajihnya baru dibayar, untuk upah kalau pemuat tidak menentu mbak tergantung orang yang manen, misalnya mereka manennya banyak kita juga bisa memuat buahnya banyak. Untuk jam kerja pemuat tidak menentu mbak, tergantung orang yang manen kalau buah lagi banyak jam 09:00 WIB sudah berangkat. Kalau upah untuk pemuat tidak menentu tergantung hasil muatan, paling banyak upahnya itu Rp 5,000,000.00/bulan kalau sekarang tidak banyak paling cuman Rp 4,000,000.00/bulan, tergantung hasil kerja itu aja. Waktu daftar disini tidak ada mengisi formulir pendaftaran kerja mbak.”

“Kalau saya cukup, kalau masalah harga-harga memang mahal, jadi disini kalau sudah dapat upah ya sudah jadi kebiasaan belanja untuk keperluan satu bulan kedepan, meskipun upah saya banyak tapi banyak juga potongan-potongannya, pengeluarannya juga. Untuk bantuan bahan pokok di perusahaan ini gak ada mbak, kalau maunya saya kalau ada bantuan dari perusahaan ya bagus, biar lebih sejahtera pekerjanya mbak.”

“Untuk SKU terutama saya sendiri kalaunya hak-hak Alhamdulillah sudah dapat, kaya jamsostek, kesehatan, pensiun ada, rumah, air, listrik gratis.”¹⁰⁴

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak HA bahwa sistem pembayaran upah di PT. Sumur Pandanwangi yaitu perbulan dan

¹⁰⁴ Wawancara langsung dengan Bapak RA selaku Pemanen (SKU), Pada Hari Sabtu tanggal 11 Maret 2017, di PT. Sumur Pandanwangi.

untuk tanggal tidak pasti. Untuk harga di lingkungan perusahaan sendiri berdasarkan hasil wawancara tersebut memang sangat tinggi. Baik dari segi kebutuhan bahan pokok makanan, pakaian, dan lain sebagainya. Untuk fasilitas yang diberikan pihak perusahaan kepada pekerja sendiri berdasarkan hasil wawancara peneliti yaitu cukup karena apa yang diberikan seperti rumah, air, listrik dan sekolah anak-anak gratis.

11. Subjek

Nama	: KI
Umur	: 56 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Status Pekerjaan	: Opr. Genset dan Air (SKU)
Lama Bekerja	: 7 Tahun
Pendidikan	: SMP
Status	: Sudah berkeluarga.

Peneliti menanyakan kepada Bapak KI selaku Opr. Genset dan Air (SKU) bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Sumur Pandanwangi, beliau menjawab:

“Bapak KI mengatakan bahwa sistem pembayaran upah di PT. Sumur Pandanwangi bulanan untuk tanggalnya antara tanggal 7 sampai 10, tergantung pihak perusahaan membayarnya di sini tidak menentu. Untuk alasannya sendiri paman juga tidak tahu ya. Kalau paman ya maunya cepat, biar bisa kirim uang buat anak-anak, sama beli kebutuhan juga. Waktu paman melamar kerja di sini ada pastinya dulu ada mengisi formulir, perjanjian kerja kerjanya juga ada.”

“Setiap orang kan ya beda-beda untuk keperluannya untuk memenuhi kebutuhan, kalau paman ya Alhamdulillah di cukup-cukupkan saja, Alhamdulillah selama paman bekerja di sini ya paman bisa membiayai 3 orang anak-anak paman kuliah dan 1 orang masih SMA, meskipun habis-habisan gaji 1 bulan itu ya selama masih bisa mencukupi kebutuhan keluarga kirim uang ya Alhamdulillah tetap bersyukur. Untuk harga-harga di lingkungan perusahaan memang mahal-mahal, tapi di sini ada koperasi jadi semua pekerja bisa memenuhi kebutuhan yang diperlukan nanti di potong dari uang gaji itu. Untuk bantuan dari perusahaan sendiri tidak ada.

Untuk hak yang diberikan perusahaan 95% paman merasa cukup, karena kita tinggal menikmati saja lagi, semua gratis seperti rumah, listrik, air bersih, kasur juga kalau paman ya di tiap tahun di ganti dengan yang baru.”¹⁰⁵

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak KI tentang sistem pembayaran upah bahwa sistem pembayaran upah dibayar bulanan, untuk tanggalnya sendiri tidak menentu tergantung dari perusahaan. Padahal setiap pekerja menginginkan upah di bayar secepat mungkin untuk memenuhi segala kebutuhan keluarga, dan untuk harga barang-barang di lingkungan perusahaan memang mahal, karena jarak antara perusahaan dengan tempat keramaian masyarakat luar sangat jauh. Jadi, terpaksa merekapun membeli barang-barang kebutuhan di lingkungan perusahaan saja, meskipun dengan harga yang lebih tinggi. Untuk fasilitas Bapak KI mengatakan cukup, karena apa yang di berikan sudah mereka dapat.

¹⁰⁵Wawancara langsung dengan Bapak KI selaku Opr. Genset dan Air (SKU), Pada Hari Sabtu tanggal 11 Maret 2017, di PT. Sumur Pandanwangi.

C. Analisis Penelitian

1. Ketentuan Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan.

Hasil penelitian peneliti dengan pihak perusahaan mengenai upah disebutkan bahwa pihak perusahaan menggunakan peraturan-peraturan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pernyataan tersebut tertuang dalam peraturan perusahaan PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan, pada pasal 16 tentang Pengupahan dan Pendapatan di halaman 69 yaitu *“perusahaan akan memberikan upah yang layak kepada karyawan sesuai dengan tingkat golongan dan jabatan karyawan”*.¹⁰⁶

Akan tetapi untuk upah yang diterima pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan berdasarkan data yang saya terima dari pihak perusahaan sendiri adanya ketidaksesuaian berdasarkan surat keputusan direksi PT. Sumur Pandanwangi, bisa dilihat di lampiran. Dari hasil wawancara dan data tersebut diketahui bahwa untuk gaji yang diberikan kepada pekerja harian (KHL) di bawah dari ketentuan yang sudah di putuskan. Untuk tahun 2017 Pemerintah Kabupaten Seruyan Sekretariat Daerah tentang penyampaian UMK dan UMSK Kabupaten Seruyan Tahun 2017 besar upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK)/bulan Tahun 2017 di Kabupaten

¹⁰⁶Wawancara langsung dengan Bapak HK, sebagai Kaur. Personalia dan Umum dan Sumber data dari PT. Sumur Pandanwangi, Pada Hari Rabu Tanggal 8 Maret 2017, di kantor PT. Sumur Pandanwangi.

Seruyan sektoral perkebunan adalah sebesar Rp 2.477.829,-. Upah untuk pekerja SKU di tahun 2017 sudah sesuai UMK, namun upah untuk KHL di tahun 2017 tidak sesuai dengan UMK. Berdasarkan data tahun 2016 upah KHL sebesar Rp 94.440,00/hari dan pekerja hanya menerima Rp 65.000.00/hari, di tahun 2017 upah KHL naik sebesar Rp 75.000.00/hari, untuk UMK 2017 saja gaji hanya Rp 75.000.00.- yang masih di bawah UMK tahun 2016. Di sini PT. Sumur Pandanwangi memberikan gaji untuk pekerja masih dibawah UMK dan tidak sesuai dengan surat keputusan Direksi PT. Sumur Pandanwangi.

Seperti yang telah diuraikan pada kajian pustaka di BAB II dari Pasal 91 ayat (1) *“Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antar pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh tidak oleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”* Ayat (2) *“Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja atau buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”*.¹⁰⁷

Tentang hak pekerja kepada perusahaan adalah hak atas upah yang adil yang merupakan hak legal yang diterima dan dituntut

¹⁰⁷Undang-Undang Ketenagakerjaan..., h. 32

seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Karena itu, perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil.¹⁰⁸ Karena pekerja berhak sepenuhnya atas hasil kerjanya.

2. Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan

Hasil penelitian peneliti dengan pekerja disebutkan bahwa ada pekerja yang tidak melakukan perjanjian kerja, mereka mendaftarkan diri sebagai pekerja hanya dengan menyerahkan identitas diri. Dari hal tersebut mereka tidak mengetahui berapa upah yang diberikan pihak perusahaan kepada pekerja dan mereka hanya mengetahui dari pekerja lainnya.

Padahal sistem pembayaran upah wajib di atur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut waktu pembayaran upah terbagi:¹⁰⁹

- a. Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya. Jadi, upah dibayarkan sebulan sekali.
- b. Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau

¹⁰⁸Tim Kompendium, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan...*, h. 43.

¹⁰⁹Abdul Khakim, *Seri hukum ketenagakerjaan aspek hukum pengupahan berdasarkan Undang-undang Bo 13 Tahun 2003...*, h. 15.

dua minggu sekali, jadi kembali pada kesepakatan perjanjian kedua belah pihak.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi. Upah minimum kabupaten atau kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku untuk di daerah kabupaten atau kota.¹¹⁰

Sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan menggunakan sistem pembayaran upah bulanan berdasarkan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK). Akan tetapi, untuk tanggal pembayaran upah sendiri tidak ada kepastian, berdasarkan penelitian peneliti sendiri dari awal bulan minggu pertama dari tanggal 3 saja para pekerja sudah menanti-nanti untuk mendapatkan upah, mereka saling bertanya-tanya dengan sesama pekerja.

Pekerja sangat menginginkan adanya ketetapan untuk upah dan mereka sangat mengharapkan upah dibayar secepatnya, karena menurut mereka dari penghasilan sekarang tidak seperti dulu. Untuk upah yang di terima untuk tahun sekarang lebih sedikit di banding tahun sebelumnya. Meskipun untuk tahun ini upah naik, tetapi karena tingkat produktivitas buah kurang mereka pun terkena imbasnya yaitu

¹¹⁰Tim Kompendium, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*,..., h. 24.

upah yang rendah atau sedikit karena tidak mencapai basis. Jadi, upah bulan sebelumnya pekerja mengatakan cepat habis untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan membayar hutang-hutang sebelumnya. Pekerja banyak yang mengeluhkan dengan adanya ketidakpastian untuk tanggal pembayaran upah, karena semakin lama upah dibayarkan semakin banyak pula hutang-hutang mereka, meskipun menurut mereka sendiri berhutang sudah menjadi kebiasaan.

Pengambilan upah masih secara manual yaitu para pekerja datang ke kantor untuk mengambil upah dan mereka menerima sejumlah uang berdasarkan hasil kerja serta slip gaji dengan rincian upah yang sudah tertera di slip tersebut. Rincian seperti HK panen, upah panen, premi panen, premi kerajinan, simpanan, waserda, denda, jamsostek TK, jamsostek JP, jamsostek Kes dan jumlah yang diterima.

Dalam pengambilan upah tersebut para pekerja bergiliran menunggu untuk pengambilan upah dan yang lebih di dahulukan adalah pekerja dari luar lingkungan perusahaan yaitu dari kampung T. Hara. A. Baru, Derangga, T. Paring yang di jemput oleh pihak perusahaan menggunakan truck. Dari hasil penelitian peneliti pekerja saling berdahuluan untuk pengambilan upah tersebut, karena tidak adanya nomor antrian dan untuk pengambilan upah sendiri tidak boleh di wakikan kecuali ada alasan tertentu.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan pekerja dan di benarkan oleh Bapak HK sebagai Kaur. Personalia dan Umum, Bapak AK selaku Kaur. AP (Administrasi Produksi) dan SH Kerani Divisi di perusahaan perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi bahwa pengupahan memang tidak ada kepastian dalam tanggal pengupahan.

Harga-harga kebutuhan di lingkungan perusahaan sendiri berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pekerja dan pihak perusahaan dibenarkan bahwa tidak bisa dipungkiri harga-harga kebutuhan di lingkungan perusahaan sangat tinggi. Para pekerja sendiri menyebutkan bahwa untuk mencari lebih atau hasil lebih untuk ditabung mereka harus benar-benar ekstra hemat, karena dari upah yang mereka terima, di tambah lagi berbagai macam potongan-potongan dari upah mereka tersebut.

Perusahaan sendiri hanya ada menyediakan koperasi yang mana harga barang-barang di koperasi tersebut juga masih tinggi. Pekerja diperolehkan untuk mengambil barang terlebih dahulu dan pembayaran akan di potong dari slip upah yang akan di terima. Pihak perusahaan juga ada menyediakan pasar satu kali dalam sebulan yaitu sewaktu tanggal pengupahan, akan tetapi untuk harga tetap tinggi, pekerja sendiri mau tidak mau harus berbelanja di situ untuk memenuhi kebutuhan satu bulan kedepan. Dari harga-harga yang tinggi tersebut bagi pekerja sangat berpengaruh terhadap upah yang

mereka terima, karena upah yang diterima akan cepat habis untuk memenuhi kebutuhan yang tidak murah harganya. Menurut peneliti sendiri harusnya dari perusahaan juga ada memberikan tunjangan seperti beras, gula atau bahan pokok makanan ataupun harga yang lebih murah, setidaknya bisa mengurangi pengeluaran mereka untuk memenuhi kebutuhan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pekerja untuk hak-hak dalam bentuk fasilitas yang diberikan pihak perusahaan sudah cukup, karena apa yang diberikan kepada pekerja gratis seperti tempat tinggal untuk pekerja yang diluar daerah, listrik, air bersih, sekolah TPA, TK, SD, SMP, Bus sekolah untuk antar jemput anak-anak dan pekerja, pelayanan kesehatan, Jamsostek, Jaminan Kesehatan, pensiun, peralatan kerja, APD, dan Koperasi. Dari segi fasilitas pihak perusahaan sangat memperhatikan dan bertanggung jawab atas kenyamanan pekerja untuk bertempat tinggal di lingkungan perusahaan.

3. Tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan

Hasil penelitian peneliti dengan pekerja disebutkan bahwa ada pekerja yang tidak melakukan perjanjian kerja atau pendaftaran kerja hanya menyerahkan identitas diri, sehingga mereka tidak mengetahui berapa upah yang diberikan.

Seharusnya ada perjanjian kerja antar kedua belah pihak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 50 *“hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh”*. Dalam Pasal 51 ayat (1) disebutkan *“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”*. Ayat (2) berbunyi *“Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”*. Pasal 52 ayat (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹¹

Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai sebagaimana dengan Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Dari Abi Saud al Khudri RA menceritakan. bahwa sesungguhnya Nabi SAW mengupah seseorang, maka hendaklah ia menjelaskan berapa jumlah upahnya.¹¹²

¹¹¹Undang-Undang Ketenagakerjaan,...h, 29-30.

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya pemberi kerja PT. Sumur Pandanwangi terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum mulai melakukan pekerjaan. Dalam Ekonomi Islam sendiri sudah di atur tentang perjanjian kerja dimana sebelum pekerjaan itu di mulai, sangat di anjurkan untuk kedua belah pihak melakukan rukun-rukun dan syarat-syarat perjanjian kerja yaitu adanya *Shigat ijab* kabul antara *mu'jir* (yang memberikan upah) dan *musta'jir* (orang yang menerima upah) memberitahukan berapa besar upah (*Ujrah*) yang diberikan kepada pekerja, tata cara pembayaran upah serta kepastian untuk tanggal pembayaran, agar kerjasama antar pengusaha dan pekerja saling menguntungkan dan tidak ada yang terzholimi, menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak terbayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.¹¹³

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرَقُهُ

¹¹²Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*,...h. 516.

¹¹³*Ibid*, h. 515.

Ibnu Umar RA menceritakan, bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Bayarlah upah atau gaji itu sebelum kering keringat pekerjaannya”.

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan terbayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.

PT. Sumur Pandanwangi sendiri memberikan upah kepada pekerja KHL (harian) sendiri tidak sesuai dengan surat keputusan direksi dan termasuk menzholimi pihak pekerja, karena dalam pandangan Ekonomi Islam pengusaha harusnya membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya, sesuai dengan nilai-nilai Ekonomi Islam sendiri yaitu tentang adil dalam pengupahan, layak dan transparan serta tidak merugikan kepentingannya orang lain. Jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya juga akan mempengaruhi standar kehidupan pekerja, keluarganya, dan perusahaan itu sendiri.

Fungsi upah sendiri yaitu harus menjamin kehidupan layak bagi para pekerja dan keluarganya, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok saja akan tetapi harus mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang. Meskipun menyangkut penentuan upah kerja, syari’at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur’an maupun Sunnah Rasul.

Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkan kamu supaya mengambil pelajaran”.¹¹⁴

Ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya).

Setiap buruhpun berhak atas kesejahteraan, sehingga nilai-nilai keadilan harus ditegakkan dengan bentuk keseimbangan yaitu hak-hak buruh harus diberikan kepadanya.

¹¹⁴*Ibid*,...h. 277.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian tentang sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi maka penulis simpulkan bahwa:

1. Ketentuan Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan Untuk upah SKU (tetap) sudah sesuai dengan upah minimum kabupaten atau kota (UMK) akan tetapi untuk KHL (harian) sendiri ada ketid
2. kadilan karena ketidaksesuaian upah yang telah di tetapkan berdasarkan surat keputusan direksi, padahal dalam Hasil penelitian peneliti dengan pihak perusahaan mengenai upah disebutkan bahwa pihak perusahaan menggunakan peraturan-peraturan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3. Sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan yaitu bulanan, akan tetapi ada keterlambatan dalam pembayaran upah atau lebih tepatnya tidak ada kepastian untuk tanggal pembayaran upah. Sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja sendiri seperti berhutang di koperasi, warung dan sesama pekerja.
4. Tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ekonomi Islam terhadap sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan diketahui bahwa pihak perusahaan tidak ada

melakukan perjanjian kerja hitam di atas putih dengan pekerja, sehingga pekerja tidak mempunyai kekuatan hukum untuk menuntut hak-hak mereka seperti upah yang tidak sesuai dengan surat keputusan dan percepatan pembayaran upah. Dalam Islam ini termasuk telah menzholimi pihak pekerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan informasi dan hasil penelitian yang didapatkan sebagai berikut :

1. Seharusnya upah dibayar sesuai dengan tanggal yang pasti, agar pihak pekerja bisa memenuhi kebutuhannya.
2. Pihak Pemerintah pusat dan daerah serta Dewan Pengupahan harus lebih cermat dan berperan aktif lagi untuk memastikan jalannya pengupahan yang ada di daerah.
3. Sebelum melakukan pekerjaan hendaknya pihak perusahaan dan pekerja melakukan perjanjian kerja, sebagaimana yang sudah di atur Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam untuk tanggal pembayaran, agar kerjasama antar pengusaha dan pekerja saling menguntungkan dan tidak ada yang terzholimi dan mempunyai kekuatan hukum.
4. Pengambilan upah sendiri hendaknya PT. Sumur Pandawangi menggandeng BANK, agar upah yang diterima pekerja bisa langsung masuk ke rekening pekerja, tanpa harus menunggu dengan lama dan berkumpul di luar kantor.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Azkia, Zainal dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rhineka Cipta, 2003.
- Bambang, Joni, *Hukum Ketenagakerjaan Cet 1*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Barthos, Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makr*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Djuwaini, Dimayaudin, *Pengantar Fiqh Muamallah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Ghony, M. Djunaidi dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012.
- Ghani, Mohammad A., *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Huda, Qamarul, *Fiqh Muamallah*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000.
- Izzan, Ahmad dan Syahri Tanjung, *Referensi Ekonomi Islam Ayat-ayat Al-Qur'an yang Berdimensi Ekonomi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Jogianto, *Sistem Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Andi, 2005.
- Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syari'ah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Khakim, Abdul, *Seri hukum ketenagakerjaan aspek hukum pengupahan berdasarkan Undang-undang Bo 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.

_____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003.

Masyhur, Kahar, *Bulughul Maram*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.

Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Terjemah oleh Tjejep Rohendi Rohidi, Jakarta : Universitas Indonesia, 1992.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Muhammad, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.

Nasir, M. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.

Nasution, *Metodologi Research (Penelitian Ilmiah)*, Bandung: Bumi Aksara, 2004.

Rivai, Veithzal, dkk, *Islamic Business and Economic Ethics*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.

Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2010.

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamallah*, Jakarta: Pt RajaGrafindo Persada, 2002.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010.

syhadie, Zaeni, *Hukum Kerja edisi 1*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Tim Kompendium, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, 2012.

Undang-Undang Ketenagakerjaan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.

_____, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

Pelu, Ibnu Elmi A.S., *Gagasan Tatanan dan Penerapan Ekonomi Syari'ah dalam Perspektif Poliik Hukum*, Malang: Setara Press 2008.

Waluyo, *Perpajakan Indonesia edisi 9*, Jakarta: Salemba Empat, 2010.

Yin, Robert K. *Studi Kasus: Desain dan Metode*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Yuniarsih, Tjutju dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011.

B. Karya Ilmiah

Achmad Kurniawan N, “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Buruh Sawit di PT. Sinergi Perkebunan Nusantara Kabupaten Morowai Sulawesi Tengah”, *Skripsi*, Makassar: Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. 2015.

Adygun WF. Simamora, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prouktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari”, *Skripsi*, Lampung: Jurusan Agraris Fakultas Pertanian Universitas Lampung, 2016.

Asri Yasri, “Analisis Pendapatan dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sistem Kemitraan Usaha Perkebunan Kelapa Sawit (Kasus Pola Kemitraan di PT. Perkebunan Nusantara VI dan PT. Bakrie Pasamaan Plantion, Kabupaten Pasamaan Barat Provinsi Sumatera Barat)”. *Skripsi*, Bogor: Institut Pertanian Bogor, 2006.

Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, *Skripsi*, Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negri Walisongo Semarang 2015.

C. Internet

Febrianti Mega Syacty, *Pemberian Upah dan Kesejahteraan Buruh*, Di ambil dari: <http://feriantimega.blogspot.co.id/2013/06/pemberian-upah-dan-kesejahteraan-buruh.html> (online: 19 Mei 2016).

Maulana Ihsan, Upah dan Tenaga Kerja Teori Upah dalam Konsep Islam Analisis Upah Minimum Regional (UMR) di Indonesia, Di ambil dari <http://maulanaihsan49.blogspot.com>. (Online Selasa 10 Mei 2016).

Tina Afrian, Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh. <http://deroe.wordpress.com/2013/10/31/upah-minimum-dan-kesejahteraan-buruh.html>. (Online 21 Mei 2016).

Ventola, *Konsep Upah dalam Kacamata Islam*, di ambil dari: <http://geordy-resistencia-anz.logspot.com/2012/02/Konsep-Upah-dalam-Kacamata-Islam.html> (Online 21 Mei 2016).